



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

**Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en el nivel
secundario de una institución educativa pública, San Martín de
Porres, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Psicología Educativa

AUTOR:

Urteaga Villanueva, Marcos (ORCID: 0000-0001-9401-8161)

ASESOR:

Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto (ORCID: 0000-0002-2755-8819)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre, hermanos y mi a hijo Adriano Fabián quienes son mi motivación, va dedicado el presente trabajo de investigación.

Agradecimiento

A Dios, mi familia y asesor un reconocimiento por el apoyo incondicional en la elaboración del trabajo de investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	38

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Ficha técnica para la variable síndrome de Burnout	16
Tabla 2: Ficha técnica para la variable desempeño docente	16
Tabla 3: Validez de juicio de expertos	17
Tabla 4: Fiabilidad de los instrumentos	17
Tabla 5: Niveles, frecuencias y porcentajes del Síndrome de burnout y sus dimensiones	19
Tabla 6: Niveles, frecuencias y porcentajes del Desempeño Docente y sus dimensiones	20
Tabla 7: Análisis de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	22
Tabla 8: Correlación y significancia entre las variables Síndrome de Burnout y Desempeño Docente	22
Tabla 9: Correlación y significancia entre la dimensión agotamiento emocional y el Desempeño Docente	22
Tabla 10: Correlación y significancia entre la dimensión despersonalización y el Desempeño Docente	23
Tabla 11: Correlación y significancia entre la dimensión baja realización personal y el desempeño docente	24
Tabla 12: Interpretación de coeficiente de correlación de Spearman (Anexo 9)	

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1: Frecuencias, porcentajes y niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout	20
Figura 2: Frecuencias, porcentajes y niveles de las dimensiones del Desempeño Docente	21

Resumen

Una de las prioridades del sistema educativo peruano en coordinación con el MINSA, es garantizar la salud mental y física del personal docente; pues ante la actual crisis de la COVID-2019, se requiere la aplicación de la vacuna a los maestros, quienes están expuestos a múltiples actividades que en algunos casos los agobian y estresan. El presente trabajo pretende determinar la relación que existe entre el Síndrome de Burnout y el Desempeño Docente en el nivel secundario de la GUE emblemática José Granda, San Martín de Porres, 2021. La metodología basada en hipótesis-deducciones, de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y correlacional, diseño no experimental, tipo básica; se encuestó censalmente a 90 maestros del CEBA y del nivel secundario, mediante dos cuestionarios de autoevaluación: IBM Maslach y otro adaptado por el autor que midieron ambas variables. Se concluye que el Síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el Desempeño Docente en la institución investigada; de manera inversa y baja, a través de la Sig. (bilateral) = 0.002 y el coeficiente de Spearman ($\rho = -0.325$). Se sugiere a las autoridades y especialistas aplicar estrategias enfocadas a la calidad de vida del personal y a desarrollar las competencias en los estudiantes que optimicen sus aprendizajes.

Palabras clave: Síndrome de Burnout, desempeño docente, calidad de vida competencias.

Abstract

One of the priorities of the Peruvian educational system, in coordination with the MINSA, is to guarantee the mental and physical health of the teaching staff; Because in the current crisis of COVID-2019, the application of the vaccine to teachers is required, who are exposed to multiple activities that in some cases overwhelm and stress them. The present work aims to determine the relationship between the Burnout Syndrome and Teaching Performance at the secondary level of the GUE emblematic José Granda, San Martín de Porres, 2021. The methodology based on hypothesis-deductions, quantitative approach, descriptive level and correlational, non-experimental design, basic type; 90 CEBA and secondary school teachers were surveyed through two self-assessment questionnaires: IBM Maslach and another adapted by the author that measured both variables. It is concluded that the Burnout syndrome is significantly related to the teaching performance in the investigated institution; inversely and low, through the Sig. (bilateral) = 0.002 and the Spearman coefficient ($\rho = -0.325$). Authorities and specialists are suggested to apply strategies focused on the quality of life of staff and to develop skills in students that optimize their learning.

Keywords: Burnout syndrome, teaching Performance, quality of life, competences.

I. INTRODUCCIÓN

La OMS en el año 2019, reconoce al síndrome de burnout como una enfermedad del siglo XXI; asimismo, la referida organización dispondrá su vigencia a partir del 2022, según un reporte estadístico internacional de la CIE-11; ya que incide en el estado mental y físico de quienes tienen vocación de servicio, es el caso de los maestros. En México, de acuerdo a un artículo investigativo de Espinoza y Caro (2021) en el cual se informa que la UNESCO envió al sector educativo, un documento preventivo con el propósito de afrontar la pandemia generada por la COVID-19, hasta el reinicio en las escuelas públicas; durante el confinamiento, Cortés (2021) afirma que diversos profesores se mostraban preocupados al escuchar a sus alumnos expresar la falta de acceso a las sesiones virtuales, sin los recursos para seguir con sus estudios; no obstante, quedó evidenciada en los maestros, la ausencia de métodos al evaluar las actividades y tareas de clase, lo cual trajo complicaciones en el desempeño de los docentes.

En el Perú, la difícil situación en el rubro de la salud por la COVID-19, ha incidido en el personal docente de los colegios y centros de educación básica alternativa; quienes asumen el rol encomendado por la sociedad, de educar en contextos difíciles. En tal sentido, el cambio de la modalidad presencial por la virtual, les ha exigido capacitarse eficientemente en el manejo de las TICS, plataformas virtuales y el acondicionamiento de un ambiente de trabajo en casa, que favorezca el desempeño del docente. Sin embargo, los resultados obtenidos del estudio de Salcedo, et al. (2020) determinaron la presencia del Burnout de distintos modos en los maestros de secundaria de las escuelas del cono este de Lima, quienes se mostraron emocionalmente cansados, despersonalizados y con las metas personales truncadas, debido a que desempeñan actividades de niveles altos de estrés y proclives a ocasionar el burnout; pues un descontrol ante los sucesos estresantes fomenta que el trabajador se aleje de la actividad profesional; ante esta realidad encontrada, los autores aportaron recomendaciones a las autoridades de los centros escolares investigados para afrontar tal problemática.

En una institución estatal de San Martín de Porres, ante la coyuntura fomentada por la pandemia de la COVID-19, se percibe que el personal docente se encuentra preocupado por lo siguiente: la organización de sus prácticas pedagógicas, la disponibilidad de los recursos digitales, las condiciones laborales, el contagio del virus, la interacción con los directivos, la integración con sus colegas, las expectativas de crecimiento profesional, la economía y la responsabilidad familiar. Por ello, la presente tesis, pretende determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE emblemática investigada, lo cual conlleva a proponer alternativas y estrategias en el control del carácter y del comportamiento ante eventos de estrés, el manejo emocional al trabajar en equipo, colaboración y cooperación entre los colegas. Se sugiere impartir charlas que favorezcan las perspectivas del profesorado; y talleres innovadores que impacten en los maestros, quienes pretenden organizar su propuesta didáctica que atienda las demandas de sus alumnos, Núñez (2020), de ese modo perfecciona tanto la enseñanza como el aprendizaje Espinoza (2021); evitando situaciones que desencadenan el Síndrome de Burnout.

Diagnosticada la problemática general en la institución investigada, se formula la siguiente interrogante ¿cómo se relaciona el síndrome de burnout y el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021? Además, logró detectar los problemas específicos ¿cómo se relacionan las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal con el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021? Las razones por las cuales se decidió efectuar la presente investigación, se basa en las demandas educativas cada vez más exigentes en los últimos años, orientadas a brindar una educación de calidad; aunque ello, pueda generar situaciones muy estresantes y un desgaste físico en los docentes, específicamente de educación básica alternativa y del nivel secundaria; pues para abordarlo implica de una justificación teórica, fundamentada en la reflexión y la discusión de los aportes teóricos acerca de una temática establecida, contrastando resultados o fomentando epistemología; es decir, se fortalece el conocimiento acerca

de la incidencia del Burnout, cuyo autor base es Maslach y reforzada por Marrau; además, en el desempeño docente es de suma importancia los aportes de Fierro y Contreras, así como de Valdés. Los resultados obtenidos permitirán tener mayor alcance sobre el problema, en base a la opinión de los maestros investigados; además; orienta y promueve a los docentes en la labor pedagógica e interacción con los colegas, alumnos y padres de familia. Conjuntamente, el presente estudio posee una justificación práctica, pues de acuerdo a Isaza y Rendón (2003), sostienen que se basa en el aporte de recomendaciones y sugerencias para el bienestar de la comunidad investigada ante una problemática que les afecta; la del síndrome de Burnout. Los resultados servirán a los directivos de la institución investigada a tomar decisiones acertadas respecto a espacios de distensión del clima laboral y a promover zonas de desarrollo personal; los cuales contribuyen a disminuir el estrés de los maestros, solucionar dificultades en el clima laboral, optimizando las relaciones interpersonales, el trato cordial, el trabajo en equipo que avale el logro de aprendizajes en el alumnado. En consecuencia, favorece al desempeño del docente. Luego, el presente trabajo tiene una justificación metodológica, debido a que, una vez probadas la validez y confiabilidad de los aspectos metodológicos, pueden ser considerados en futuras investigaciones. Para la cual se emplea como técnica la encuesta; asimismo, se utilizó instrumentos validados para la recolección y el análisis de la data asociadas con las variables de estudio, de ese modo genera conocimientos sobre ella. Por ello, se consideró como instrumento el cuestionario MBI de Maslach (1981), el cual mide el síndrome de Burnout, adaptado por el propio autor; simultáneamente, en la variable desempeño docente se tomó en cuenta las dimensiones citadas por Fierro (2003) afines a la práctica docente, empleando como instrumento de medición un cuestionario de autoría propia. Adicionalmente, implica una justificación pedagógica pues se precisa que los docentes utilicen estrategias y técnicas eficaces en el contexto de las aulas virtuales que promuevan el desarrollo de las competencias del estudiante. Finalmente, el presente trabajo se fundamenta en una justificación psicológica; ya que requiere de talleres y recomendaciones de los especialistas en el manejo emocional ante las circunstancias de altos niveles de estrés, propias de la actividad docente. En cuanto a la hipótesis general, se plantea que existe relación entre el síndrome de

Burnout y el desempeño docente en el nivel secundario en la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021; asimismo las hipótesis específicas, existe relación entre las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal con el desempeño docente en el nivel secundario en la GUE José Granda, 2021. Por otro lado, el objetivo general trazado es determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021; además se plantea los objetivos específicos: determinar la relación que existe entre las dimensiones agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal; con el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se consultaron diversos artículos y tesis similares al presente estudio, que relacionan al síndrome de burnout con el desempeño docente en determinados contextos educativos; los cuales sirven como base teórica para la presente investigación. En efecto, como antecedentes internacionales se menciona la tesis de Balmaceda, Mónica. (2018) realizada en Santiago, cuyo objetivo fue determinar la existencia del síndrome de Burnout relacionado con las variables de la labor docente en tres colegios municipales. La metodología presenta un enfoque cuantitativo, el nivel es descriptivo y de corte transversal. Se concluye con los resultados obtenidos que un 96% del personal docente se arriesga a sufrir aquel síndrome, el 2% si presenta y el 2% no lo padece. Por lo tanto, el burnout incide en el desempeño docente. En Buenos Aires; Flores, Priscilla (2019); desarrolló un artículo con la intención de indagar en los docentes los posibles síntomas del burnout y si se sienten agobiados por su labor docente. La metodología presenta un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y correlacional, el instrumento aplicado consistió en un cuestionario que incluía preguntas cerradas. Con los resultados conseguidos se llegó a la conclusión que el 85% de los docentes muestran niveles altos de estrés principalmente en la dimensión agotamiento emocional, mientras que, las dimensiones despersonalización y la realización personal reporta un 15%, muy baja correlación y significancia en el desempeño docente. En Caracas, el artículo de Bustillos & Baque (2020). El objetivo fue determinar las diversas manifestaciones del burnout en el desempeño laboral de los docentes en la unidad escolar. La metodología presenta un estudio descriptivo correlacional. Se concluye que en la dimensión agotamiento emocional, el personal docente muestra un estrés crónico. La dimensión despersonalización presenta manifestaciones de cinismo y actitudes. Finalmente, en la dimensión realización personal cerca del 50% de los docentes percibe una disminución en su desempeño. Por lo tanto, el síndrome de burnout incide en el desempeño docente, debido a las manifestaciones presentadas. En Guayaquil Herrera, Andrés (2020). Desarrolló una investigación, el cual tuvo por objetivos establecer que el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral docente, además de identificar los efectos de este

fenómeno. La metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Se concluye que los docentes registran niveles bajos, tanto en las dimensiones del agotamiento emocional como en la despersonalización. Por otra parte, en la dimensión realización personal en los docentes el nivel es bajo. En consecuencia, existe un alto porcentaje de maestros que padecen el síndrome de Burnout, lo cual dificulta su desempeño laboral. En Brasil, en el artículo de Montoya (2021) examinó la influencia de síntomas del burnout relacionados con el agotamiento en el desempeño de los maestros de las escuelas públicas. La metodología presenta un enfoque cuantitativo, no experimental y nivel correlacional. Los maestros mostraron niveles altos respecto a la dimensión agotamiento emocional (21-69%), moderados niveles de despersonalización (8-32%) y altos niveles de la dimensión realización personal y entusiasmo hacia la labor docente (30-90%). Se concluye que el síndrome de burnout incide de manera moderada en el desempeño de los maestros.

Cabe resaltar los trabajos previos nacionales, como la tesis realizada en Pasco por Huamán, Luis (2018) con el fin de establecer la relación entre los niveles del síndrome de Burnout y el desempeño laboral docente en una IEP de dicha jurisdicción. La metodología empleada se enfoca de manera cuantitativa, no experimental y correlacional; las técnicas e instrumentos aplicados en ambas variables fueron la entrevista y el cuestionario de autoevaluación respectivamente. Llegó a la conclusión de que existe una relación directa positiva y moderada entre el fenómeno del burnout y el desempeño en la labor docente, según registra el coeficiente de Pearson con un valor de 0,558. En Bagua Dávila, Érika. (2019). Desarrolló una investigación con la intención de analizar y determinar la relación que hay entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en los maestros de secundaria. La metodología implica un enfoque cuantitativo y diseño no experimental; asimismo, presenta un nivel correlacional de corte transversal. Se concluye que entre ambas variables hay una correlación moderada positiva, según lo registrado por el coeficiente de Pearson 0.4095; adicionalmente, se resalta que en las dimensiones del burnout indican un nivel medio, pues tanto el cansancio emocional como la despersonalización representan el 58.33%, mientras que un 62.50% de los profesores la dimensión realización personal.

En Lima Gave, Marisol (2019). Realizó una tesis con el motivo de establecer la relación del síndrome de Burnout con el desempeño laboral docente en la IE “Visión del Mundo”. La metodología de enfoque cuantitativo, el diseño es descriptivo correlacional. Se concluye que existe relación negativa inversa de -0.544 con una sig. (bilateral) = 0,008; entre ambas variables. En Trujillo, Vidal (2019). Desarrolló un estudio con el objeto de determinar si el síndrome de burnout se encuentra relacionado al desempeño docente en las IIEE de Poroto. La metodología presenta un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental, de nivel descriptivo y correlacional. Por lo tanto, existe correlación significativa entre las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización del síndrome de Burnout con la variable desempeño docente, sin embargo, existe una correlación muy débil con la dimensión realización personal; pues el 58% presentan niveles altos del burnout. En Chancay, Mora (2020). El propósito fue determinar la relación que existente entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente de los maestros del nivel secundaria. La metodología exhibe un enfoque cuantitativo, el método es hipotético - deductivo, de tipo básica, el diseño es no experimental, el nivel es descriptivo y correlacional. Se concluye que hay relación negativa invertida, tal como lo señala el coeficiente de Spearman ($Rho = -0.338$) entre el síndrome de burnout con el desempeño docente. Para culminar, se apunta el estudio efectuado por Celio (2021) en las escuelas de los diversos departamentos peruanos con el fin de establecer la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción en docentes de EBR que impartían sesiones remotas durante la crisis sanitaria de la covid-19. La metodología tiene enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y un nivel correlacional, el muestreo fue no probabilístico e intencional. Se concluye que la mayor cantidad de docentes le satisface su labor docente; asimismo, se registró una significancia ($p < 0.05$), correlación baja y positiva ($r = 0,323$) entre la satisfacción de vida del docente con las dimensiones del síndrome de Burnout.

En lo que concierne a las teorías del síndrome de burnout; se tiene como referencia que, a principios de la década del 70, el médico psiquiatra Freudenberger realizó los primeros estudios acerca de este fenómeno, que según Edelwich (1980) bajo una perspectiva clínica, incidía en pacientes que laboraban en los rubros: salud,

policial y Educación vinculadas a las actividades asistenciales. Posteriormente Maslach y Jackson (1981), lo definirían como un síndrome psicológico de agotamiento emocional presentado en individuos que laboran con otras personas, debido a un inadecuado y desadaptativo afrontamiento del estrés crónico; asimismo, conduce al cansancio y al distanciamiento emocional en el trabajo (Salgado y Lería, 2018). Según Díaz y Gómez (2016) afirman que produce en los empleados: descontento, frustraciones e insatisfacción laboral; puesto que, no se cumplen los objetivos y metas trazadas en el centro laboral. Desde un enfoque psicosocial, el síndrome de Burnout es un proceso por el cual el individuo interactúa con su entorno laboral vinculado a los cargos que desempeña. Marrau (2004) lo define como un síndrome de baja en la realización personal en el centro laboral, emociones agotadas y una despersonalización en el sujeto, los cuales son los tres síntomas que presenta el burnout según (Arias y Jiménez, 2013); asimismo, Tabares (2020) considera los mismos síntomas y refiere “que afectan los aspectos: físico, psicológico, social y laboral”. Para Forbes (2011) es el resultado de reacciones ante presiones constantes, sumado a la carga emocional, estresante e interpersonal vinculadas al trabajo que padece una persona. Oramas (2013) afirma que el síndrome se desarrolla en la interacción social del sujeto con sus colegas, afectando en su estado anímico. Al respecto (Bruch, 2016) refiere que implica consecuencias sociales y deteriora la calidad de vida del profesorado, pues corren el riesgo de percibir un clima laboral hostil que afecta en su salud (Marrau, 2004); expuestos a exigentes jornadas laborales como lo refiere Díaz y Gómez (2016), donde la comunidad educativa no valora las cualidades, mostrando inconformidad con su desempeño y una realidad económica, que según Arias y Jiménez (2013) los obliga a realizar sobre turnos, sometiéndose a constante agotamiento, cansancio físico y emocional. Por ello, las relaciones interpersonales se deterioran en el entorno laboral y en el hogar, en este sentido (Anyan, 2020), refiere que la exposición al estrés entre las personas se relaciona de manera directa con las manifestaciones depresivas y de forma indirecta, a través de altos niveles de ansiedad. Lo cual significa que el Burnout es multidimensional; pues repentinamente el trabajador muestra desinterés e incompetencia en el cumplimiento de sus funciones (Cherniss, 1982); sin embargo; para Fidalgo (2019) es un proceso

que atraviesa por 5 fases de desarrollo las cuales son: de entusiasmo, de estancamiento, de frustración, de apatía y de quemado; como consecuencia de la exposición de una persona a largos periodos hostiles y ambientes estresantes en el centro de labores. Acerca del estrés (Vela y Suárez, 2020) sostienen que puede manifestarse en tres síntomas relacionados a la salud física, a la salud emocional y a las respuestas dentro del ambiente. En ese mismo sentido (Olmedo, 2015) afirma que surge cuando las demandas de la actividad superan las expectativas, necesidades o capacidades del trabajador. Si el estrés se acumula por una sobrecarga laboral, en un plazo determinado surge el burnout. Queda claro que el estrés no es un trastorno, a diferencia del síndrome de Burnout que sí lo es. A continuación, se describen las dimensiones del síndrome de Burnout sostenidas por el autor base.

Como primera dimensión se menciona al agotamiento emocional, que según Maslach y Jackson (1986, citado por Fernández, 2012) son sensaciones de esfuerzo excesivo en el estado físico y un desgaste en las emociones del personal, pues, sienten vulnerado el aspecto afectivo; vale decir, que el trabajador percibe una sobre exigencia, debilidad física y cansancio emocional dentro de su centro de labores, como lo afirma Marrau (2004). En ese mismo sentido, Barreto y Salazar (2020) afirman que existe una disminución de energía asociada a sensaciones de frustración y fracaso, los cuales inciden en los estados de ánimo. La segunda dimensión llamada despersonalización; para Maslach y Jackson (1986, citado por Fernández, 2012), es la evolución de actitudes adversas, de sensibilidad y respuestas cínicas hacia los usuarios o clientes, debido a un endurecimiento afectivo; es decir se trata a las personas como objetos. Marrau (2004). Para Cruzado, Núñez & Rojas (2014) es un fenómeno psicopatológico, el cual genera síndromes más complejos, uno de ellos es el síndrome multidimensional del burnout. Por consiguiente, es un mecanismo de defensa progresivo en el ser humano ante las sensaciones de impotencia, frustración e incertidumbre en el centro de labores. Saborío & Hidalgo (2015). Como tercera dimensión se denomina a la baja realización personal, que de acuerdo a Maslach y Jackson (1986, citado por Fernández, 2012) refieren a la sensación de incompetencia, escasez de logros y rendimiento en el trabajo, es decir el sujeto se siente desmotivado

y muestra inconformidad e insatisfacción por el desempeño laboral que ejerce, Marrau (2004). No obstante, los sujetos más satisfechos con su labor, bien motivados y con metas definidas son menos proclives a que les afecte el síndrome. (Malandar, 2016) Todo lo expuesto, incide en la identidad personal como lo refiere Saavedra (2017) ante una realidad que el sujeto de manera consciente o inconsciente, experimentará en el transcurso de la vida.

En lo que respecta a las múltiples teorías constructivistas vinculadas a la variable desempeño docente, cabe señalar a la teoría pedagógica de Freire, que enfatiza la comunicación y el diálogo horizontal entre educandos y educadores; bajo ese enfoque, Fierro y Contreras (2003) trascienden que el trabajo del maestro lo determina su práctica docente, pues se expresa en una praxis en los diversos ámbitos sociales, caracterizada por la objetividad e institucionalidad (Fierro, Fortoul, & Rosas, 1999); que implica las siguientes dimensiones: social, personal, interpersonal, didáctica, institucional y valoral. Es decir, se reconoce la labor del maestro dentro de la sociedad por su identidad y vocación de servicio, sumado a la experiencia profesional que incluye capacidades, habilidades y competencias. En este sentido (Valdés, 2009) define al desempeño docente, como el proceso que fomenta las competencias en la población estudiantil, considerando los aspectos: pedagógico, emocional, la responsabilidad y las relaciones con la comunidad educativa. Adicionalmente (Martínez, Guevara, & Valles, 2016) sostienen, como un factor relacionado de modo directo a la calidad educativa, es decir requiere de profesionales competentes que se ajusten a las demandas del sistema educativo, en beneficio y satisfacción de la comunidad educativa. Finalmente, se hace mención a un documento muy importante que rige el sistema educativo peruano, como es el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2012) desde una teoría socio constructiva y un enfoque de competencias; se resalta tres condiciones: supervisión de la labor docente, luego la responsabilidad en las funciones generales del ejercicio profesional, las cualidades evidenciadas del maestro y finalmente el logro de resultados. Es por ello que; el desempeño docente precisa de prácticas socioemocionales, como base formativa para el estudiante (Canettieri, et al; 2021); que promueva la influencia de

líderes transformadores y motivadores en el entorno laboral educativo (Andriani, et al; 2018). A continuación, se detalla sus dimensiones.

En primer lugar, se considera a la dimensión personal, que según Fierro (2003) el docente es un individuo con fortalezas y dificultades; que implica: ideales, errores, motivaciones y proyectos; vale decir, una persona autónoma con decisiones pertinentes en el ejercicio profesional y que reflexione permanentemente acerca de su labor pedagógica. Se puede afirmar que en la dimensión personal se enfatiza la importancia de los aspectos: emocional y responsabilidad en el desempeño docente (Valdés, 2009). En segundo lugar, se menciona a la dimensión institucional, que de acuerdo a Fierro (2003) la institución educativa es el escenario donde se evidencia las prácticas docentes, es decir el lugar conveniente para que el profesional socialice; ya que, se comparten aprendizajes, acuerdos, saberes, tradiciones y hábitos del oficio. Es por ello que el maestro se siente identificado, al ser consciente de los objetivos de la institución educativa a la cual pertenece. Asimismo, la responsabilidad y las relaciones con la comunidad educativa son aspectos trascendentales en el desempeño docente como lo afirma (Valdés, 2009). En tercer lugar, se designa a la dimensión interpersonal, como afirma Fierro (2003), fundamentada en las relaciones con cierta complejidad entre los agentes y la comunidad educativa; pues los distintos actores educativos tienen diferentes características, metas, intereses, concepciones, creencias, etc. Por ello, se puede afirmar que la dimensión interpersonal se desarrolla en la medida que el maestro establezca una convivencia armoniosa con la comunidad educativa, aspecto importante en el desempeño docente, como puntualiza (Valdés, 2009). En cuarto lugar, se nombra a la dimensión didáctica, que de acuerdo a Fierro (2003) el rol del docente implica ser un agente que emplea métodos, estrategias, y técnicas cuando interactúa con sus alumnos a través de los procesos de enseñanza, pues orienta, guía y facilita el saber cultural integral, fomentando la construcción de su propio conocimiento; lo cual contribuye según Sánchez (2020) en el proceso de evaluación que toma en cuenta estilos y ritmos de aprendizaje exitosos, por sus pares. Se entiende que la función del profesorado va más allá de transmitir cultura y saberes; vale decir que, se direcciona en el monitoreo de los aprendizajes y la formación de

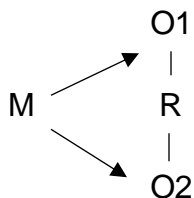
estudiantes autodidactas. En tal sentido, la Didáctica al ser una disciplina valiosa de la Pedagogía se le asocia con los aspectos pedagógicos del desempeño docente, como lo señala (Valdés, 2009). Finalmente, se denomina a la dimensión valoral, como lo explica Fierro (2003) la práctica docente se manifiesta en los valores personales, las creencias, las actitudes y juicios que demuestra cada agente educativo. En tal sentido, el maestro comparte su perspectiva de la realidad mundial, valora las relaciones del ser humano, el conocimiento y el monitoreo de las situaciones de enseñanza, adquiriendo una experiencia formativa. Esta dimensión puede vincularse con los aspectos: emocionalidad y relaciones con la comunidad, del desempeño docente (Valdés, 2009).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue desarrollada bajo un enfoque cuantitativo, ya que, las variables síndrome de Burnout y desempeño docente, se analizaron y midieron numéricamente a través del recojo de datos y procesos estadísticos como lo refieren Hernández, Fernández y Baptista (2010). El estudio corresponde al método hipotético – deductivo, que de acuerdo a Sánchez (2019) se inicia con las premisas generales hasta alcanzar una conclusión particular, es decir se contrasta las hipótesis con el propósito de ampliar conocimientos o dar solución a una determinada problemática. El tipo de la investigación es básica, debido a que se indaga las bases teóricas previamente corroboradas sin alterar el método científico; en consecuencia, aporta conocimientos dentro de un área específica de la ciencia como lo señala Gómez (2006).

Por otro lado, el diseño es no experimental, porque los datos recabados permanecen inalterables, ni existe manipulación en los procesos estadísticos. En ese mismo sentido, como lo señalan Agudelo, Aignerren y Ruiz (2010) la observación de los eventos de manera natural para después analizarlos; asimismo, la investigación es de corte transversal, ya que las técnicas e instrumentos se aplicaron en un determinado momento. El nivel es descriptivo, puesto que se narra con objetividad la realidad problemática, es decir describe las características, propiedades y aspectos más relevantes de la comunidad investigada como lo refiere Gómez (2006); asimismo, el nivel es también correlacional, ya que, mediante los trabajos previos y los conceptos expresa el grado de asociación entre dos variables como lo señala (Mondragón, 2014). Por ello, tanto el síndrome de Burnout como el desempeño docente, requieren de una medición precisa que correlacione ambas variables.



Dónde:

M: Muestra de los maestros.

O1: Observación de la variable síndrome de burnout

O2: Observación de la variable desempeño docente

R: Correlación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

En cuanto a la operacionalización de las variables, de acuerdo a Tintaya (2015) quien considera una serie de pasos ordenados que conlleva al análisis detallado en la actuación de las variables de estudio, previamente conceptualizadas. En esa línea, el presente estudio estructura las variables de investigación, luego las desfragmenta en dimensiones, estas a su vez en indicadores e ítems. En efecto, la primera variable se denomina síndrome de Burnout, que según Maslach (2009) lo redefine como resultado de un proceso de desgaste psicológico en las personas cuando interactúan socialmente en el trabajo, lo cual les produce un estrés crónico; incluye tres dimensiones, estos son: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, conforme a Marrau (2004) y Leiter (2009). En simultáneo esta variable será cuantificada mediante 22 ítems, a escala ordinal, la cual consta de 5 respuestas. La segunda variable llamada desempeño docente, que de acuerdo a Fierro y Contreras (2003) la labor del maestro; lo determina su práctica docente que implica cinco dimensiones, estas son: personal, interpersonal, institucional, didáctica y valoral. Asimismo, esta variable será cuantificada mediante 31 ítems, utilizando la escala Likert, que incluye 5 alternativas. Se presentará en el Anexo 02, donde se muestra la operacionalización de las variables: síndrome de burnout y desempeño docente.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

En lo que respecta a la población, de acuerdo a la definición de Hernández et. al. (2010), es la totalidad de casos que coinciden con una diversidad de

especificaciones y debe situarse con claridad según sus características de contenido, de lugar y en el tiempo. En la presente investigación, fueron participados 90 maestros del CEBA y el nivel secundario, quienes constituyen la población informante de la GUE emblemática José Granda del distrito de San Martín de Porres - Lima, 2021. Para Gómez (2006), la muestra es una porción de la población total, la cual es seleccionada mediante procedimientos bien definidos, es decir el grupo de los 90 docentes no se eligen por voluntad propia del investigador, en este caso mediante un censo que comprende la totalidad de la población. En cuanto al muestreo, como lo refiere Gómez (2006), consiste en elegir grupos con características particulares en común y que sean representativas. Por ello, el muestreo en la presente investigación es no probabilístico e intencional y cada uno de los docentes representa la unidad de análisis.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es preciso señalar que la técnica empleada en el presente estudio fue la encuesta, al respecto (Hurtado y Garrido, 2007) lo definen como el conjunto de preguntas que permite recabar información de los elementos del campo de investigación, la cual es aplicada en la comunidad educativa investigada. Se consideró como instrumento el cuestionario MBI de Maslach (1981) para medir el síndrome de Burnout, adaptado por el propio autor que consta de 3 dimensiones y 22 ítems. Luego, para medir la variable “desempeño docente” se tomó en cuenta las dimensiones citadas por Fierro (2003) asociadas a la práctica del docente, y el instrumento empleado es un cuestionario de autoevaluación diseñado por el propio autor, compuesta por 5 dimensiones y 31 ítems; ambos instrumentos permitirán conocer la perspectiva de los maestros acerca de su rol en la docencia. Ambas variables se encuentran sujetas a escala ordinal de 5 niveles. Las fichas técnicas se presentan a continuación:

Tabla 1.

Ficha técnica de la variable Síndrome de Burnout

Ficha Técnica 01
Nombre: Cuestionario de autoevaluación para la variable síndrome de Burnout
Autor: Marcos Urteaga Villanueva
Objetivo: Recopilar información de la variable síndrome de Burnout
Lugar de aplicación: GUE emblemática José Granda, San Martín de Porres, 2021
Tiempo de aplicación: 5 - 10 minutos.
Forma de aplicación: Formato virtual individual, mediante herramienta de Google.
Descripción del instrumento: Consta de tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, distribuidas en 22 ítems.
Escala de medición: Ordinal basado en 5 niveles: nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre.
Margen de error: +5%
<i>Fuente:</i> Elaboración de autoría propia

Tabla 2.

Ficha técnica de la variable Desempeño Docente

Ficha Técnica 02
Nombre: Cuestionario de autoevaluación para la variable desempeño docente
Autor: Marcos Urteaga Villanueva
Objetivo: Recopilar información de la variable desempeño docente
Lugar de aplicación: GUE emblemática José Granda, San Martín de Porres, 2021
Tiempo de aplicación: 7 – 12 minutos.
Forma de aplicación: Formato virtual individual, mediante herramienta de Google.
Descripción del instrumento: Consta de cinco dimensiones: personal, interpersonal, institucional, didáctica y valoral; distribuidas en 31 ítems.
Escala de medición: Ordinal basado en 5 niveles: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, en neutralidad, de acuerdo y totalmente de acuerdo.
Margen de error: $\pm 5\%$
<i>Fuente:</i> Elaboración de autoría propia

En cuanto a la validez se conceptualiza como la capacidad del instrumento para ponderar de manera específica y adecuada la particularidad para cuya exactitud ha sido delineado. (Hernández y Mendoza, 2018). En el presente estudio fue aplicado el juicio de expertos, para determinar la validez de la estructura de los instrumentos, esta revisión estuvo a cargo de especialistas en la materia y en la metodología quienes evaluaron los ítems y la distribución de los 2 cuestionarios, dando el veredicto afirmativo en suficiencia.

Tabla 3.

Validación por juicio de expertos

Grado académico	Apellidos y nombres	Juicio
Doctor	Vega Vilca Carlos Sixto	Aplicable
Doctor	Olivera Araya Edgar	Aplicable
Maestro	Vargas Dávila José	Aplicable

Fuente: Ficha de expertos

Por otro lado, la confiabilidad de acuerdo a la definición de Quero (2010) es la consistencia o estabilidad de una medida, con el propósito de reducir de modo considerable los errores que pudiera existir en un instrumento de medición. Para el presente estudio se va a determinar la confiabilidad de los 2 cuestionarios mediante la prueba Alpha de Cronbach, de modo que se corrobora la fiabilidad con un valor cercano a 1, lo cual resulta confiable para su posterior aplicación.

Tabla 4.

Fiabilidad de los instrumentos

Cuestionario	Alpha de Cronbach	Ítems
Síndrome de Burnout	0.908	22
Desempeño Docente	0.930	31

Fuente: Elaboración de autoría propia

3.5 Procedimientos

Se diseñó y preparó un cuestionario para cada variable, los cuales fueron validados por un juicio de expertos, luego se solicitó el permiso a la Dirección del CEBA y secundaria de la GUE emblemática José Granda del distrito de SMP para realizar la investigación. A continuación, se remitió un correo solicitando al área encargada la cantidad de maestros, el cual fue respondido de manera satisfactoria. Luego se coordinó con los 90 maestros para dar las pautas en el desarrollo de los cuestionarios, mediante formularios de google y Word; procediendo a recabar la información. Finalmente se inspeccionó la data recogida, acerca de la perspectiva de los maestros en su desempeño.

3.5 Método del análisis de datos

Se procedió a analizar de manera descriptiva los ítems de cada variable, para su posterior procesamiento en los programas Excel y SPSS, que permitirá obtener las gráficas y los cálculos estadísticos en el ordenador, los cuales servirán para las interpretaciones y deducciones de las cifras obtenidas. Todo lo anterior conlleva, según Montes (2018) inferir minuciosamente para demostrar las hipótesis planteadas, las cuales permiten llegar a las conclusiones con una considerable probabilidad o nivel de confianza. De este modo se comprueba y determina si existe correlación entre las variables y las dimensiones trazadas inicialmente en las hipótesis del presente estudio.

3.6 Aspectos éticos

Desde el punto de vista de Salazar, Icaza, & Alejo (2018) el investigador debe respetar las normas y los estilos, en cuanto a la citación y referenciación. Por ello, se consideró citar y referenciar bajo las normas APA 7, sin obviar a ningún autor de las tesis y artículos seleccionados en la presente investigación, es decir se evita caer en plagios académicos. Asimismo, se mantuvo el anonimato de los maestros analizados reservando los datos sólo para fines investigativos, teniendo en cuenta la objetividad y la veracidad en el desarrollo de los cuestionarios, las cuales le proporcionan un buen nivel académico al trabajo para su posterior publicación.

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Del total de maestros encuestados, gran parte de ellos fueron mujeres, representando el 59%; de ellas el 75% integran el CEBA; en tanto que, una cantidad considerable fueron varones, con un 41%; de ellos el 25% pertenecen al CEBA. Asimismo, se registró que la mayoría de ellos ejercen más de 16 años la docencia, representando el 45,6% del total; mientras que, un 15,5% labora en la profesión docente entre 1 y 5 años.

Tabla 5.

Niveles, frecuencias y porcentajes del Síndrome de burnout y sus dimensiones

Nivel	SINDROME DE BURNOUT		Agotamiento emocional		Despersonalización		Baja realización Personal	
	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.
Alto	21	23.3 %	12	13.2 %	14	15.4 %	48	52.7%
Moderado	17	18.9%	50	54.9%	46	50.5%	12	13.2%
Bajo	52	57.8%	29	31.9%	31	34.1%	31	34.1%
TOTAL	90	100.0%	90	100.0%	90	100.0%	90	100.0%

Fuente: Resultado de cuestionario de autoevaluación

INTERPRETACIÓN

En la tabla 5 se aprecia que la mayoría de maestros registra un nivel bajo del Síndrome de Burnout, lo cual representa el 57.8% del total; sin embargo, un 23.3% de los docentes muestra un nivel alto; luego, se observa que gran parte de los profesores presenta un nivel destacado en su desempeño docente, representando el 71.1% del total. Por otra parte, una buena cantidad de los maestros presenta un nivel moderado en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización representando el 54.9% y el 50.5% del total respectivamente; mientras que, en la dimensión baja realización personal gran parte de los docentes registra un nivel alto, con el 52.7%.

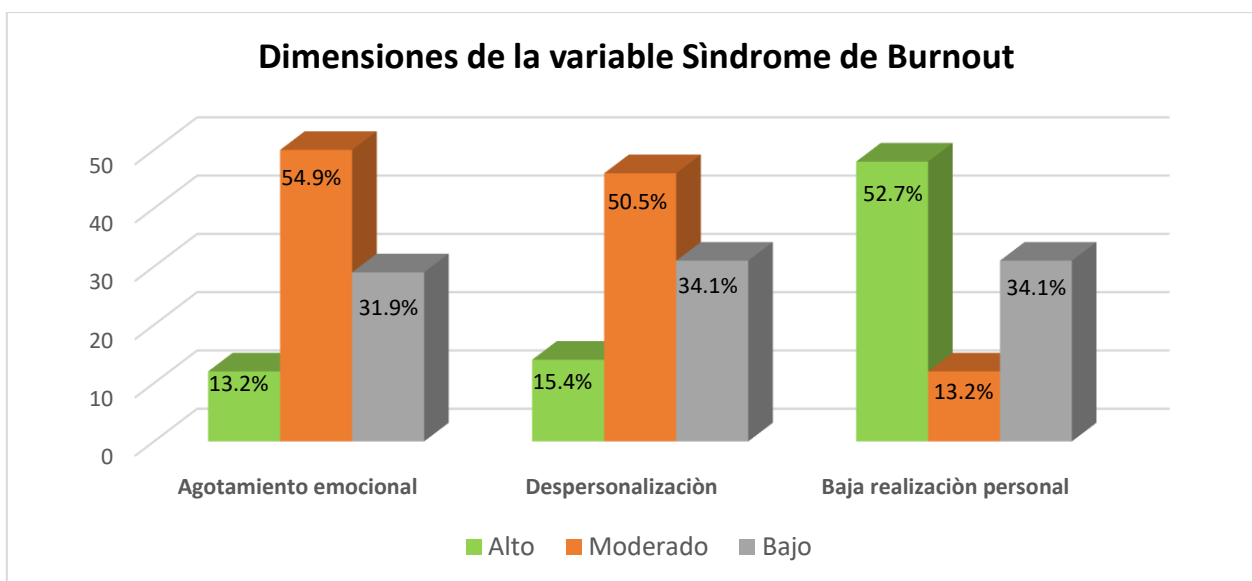


Figura 1. Frecuencias, porcentajes y niveles de las dimensiones del Síndrome de Burnout

Tabla 6.

Niveles, frecuencias y porcentajes del Desempeño Docente y sus dimensiones

	DESEMPEÑO DOCENTE											
	Personal		Interpersonal		Didáctica		Institucional		Valoral			
Nivel	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.	Frec.	Porc.
Destacado	64	71.1 %	12	13.3 %	19	21.1 %	64	71.2%	62	68.9%	68	75.6%
Logrado	14	15.6%	65	72.3%	58	64.5%	13	14.4%	16	17.8%	10	11.1%
En proceso	12	13.3%	13	14.4%	13	14.4%	13	14.4%	12	13.3%	12	13.3%
TOTAL	90	100.0%	90	100.0%	90	100.0%	90	100.0%	90	100.0%	90	100.0%

Fuente: Resultado del cuestionario de autoevaluación

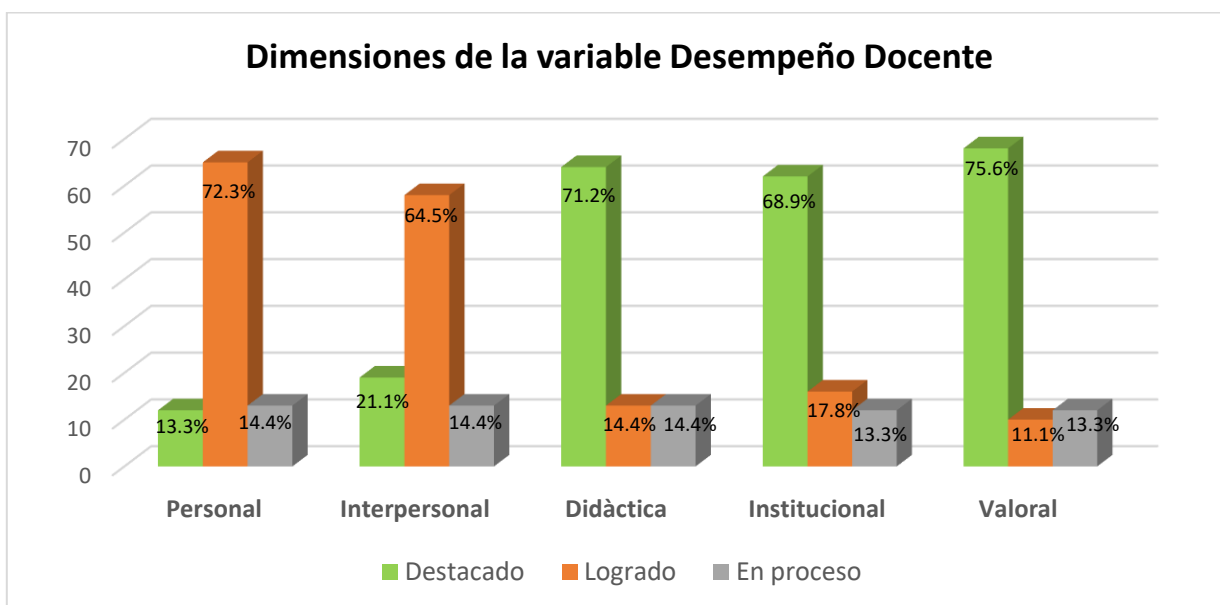


Figura 2. Frecuencias, porcentajes y niveles de las dimensiones del Desempeño Docente

INTERPRETACIÓN

En la tabla 6 se resalta que la mayoría de maestros presenta un desempeño logrado en las dimensiones personal e intrapersonal, representando el 72.3% y 64.5% del total; en tanto que, en las dimensiones didáctica, institucional y valoral los docentes alcanzaron un nivel destacado en su desempeño, con el 71.2%, 68,9% y el 75.6% de los participantes; sin embargo, se observa que en las 5 dimensiones alrededor del 14% de los docentes se encuentran en proceso de realizar un buen desempeño.

ANÁLISIS INFERENCIAL

PRUEBA DE NORMALIDAD

Mediante la prueba no paramétrica de Kolmogorov-Smirnov se efectúa un análisis de las 8 dimensiones que integran ambas variables de estudio. A continuación, se plantean dos hipótesis:

Ho: Los datos de todas las dimensiones presentan distribución normal.

Hi: Los datos de todas las dimensiones NO presentan distribución normal

Tabla 7.

Análisis de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Valor estadístico	Grados de libertad	Nivel de significancia
DIMENSIÓN	p c	gl	α
Agotamiento emocional	0.217	90	0.00
Despersonalización	0.256	90	0.00
Baja realización personal	0.243	90	0.00
Personal	0.251	90	0.00
Interpersonal	0.230	90	0.00
Didáctica	0.187	90	0.00
Institucional	0.225	90	0.00
Valoral	0.271	90	0.00

Fuente: Elaboración de la corrección de significancia de Lilliefors

INTERPRETACIÓN:

De la tabla 7, se observa que en todas las dimensiones hay diferencia significativa entre los valores encontrados y teóricos, siendo $\alpha < 0.01$ en todos los casos. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula H_0 en la cual los datos de las dimensiones analizadas no presentan distribución normal. Por lo tanto, no es paramétrica.

HIPÓTESIS GENERAL

H_i : El síndrome de burnout se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario en la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.

H_0 : El síndrome de burnout NO se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.

Tabla 8.

Correlación y significancia entre el síndrome de burnout y el desempeño docente

	SÍNDROME DE BURNOUT	DESEMPEÑO DOCENTE
	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig. (bilateral)	.002
Rho de Spearman	N	90

Fuente: Elaboración de autoría propia.

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 8 indica una Sig. (bilateral) = 0.002, siendo menor a 0.01; por tal se rechaza la hipótesis nula H_0 ; en tanto la correlación es negativa baja. Por consiguiente, existe relación inversa entre el síndrome de burnout y el desempeño docente.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Hi: La dimensión agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.

H_0 : La dimensión agotamiento emocional NO se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario en la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.

Tabla 9.

Correlación y significancia entre el agotamiento emocional y el desempeño docente

		AGOTAMIENTO EMOCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1.000	-.292
	Sig. (bilateral)	.	.005
	N	90	90

Fuente: Elaboración propia del autor.

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 9, señala una Sig. (bilateral) = 0.005, siendo inferior a 0.01; por lo cual se rechaza la hipótesis nula H_0 ; asimismo la correlación es negativa baja. En consecuencia, existe relación significativa inversa entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Hi: La dimensión despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.

Ho: La dimensión despersonalización NO se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.

Tabla 10.

		DESPERSONALIZACION	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	-.389
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	90	90

Fuente: Elaboración propia del autor.

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 10 revela una Sig. (bilateral) = 0.000, por debajo a 0.01; por tal motivo se rechaza la hipótesis nula Ho; lo cual implica una correlación negativa moderada. En consecuencia, existe relación significativa inversa entre la dimensión despersonalización y el desempeño docente.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Hi: La dimensión baja realización personal se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario en la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.

Ho: La dimensión baja realización personal NO se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario en la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.

Tabla 11.

Correlación y significancia entre la baja realización personal y el desempeño docente

		BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
	Coefficiente de correlación	1.000	-.286
Rho de Spearman	Sig. (bilateral)	.	.006
	N	90	90

Fuente: Elaboración propia del autor.

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo a la tabla 11, indica una Sig. (bilateral) = 0.006, la cual es menor a 0.01; por lo tanto, la hipótesis nula H_0 es rechazada; además se observa una correlación negativa baja. Se concluye la existencia de una relación inversa entre la dimensión baja realización personal y el desempeño docente.

V. DISCUSIÓN

Obtenido los resultados de la presente investigación, se procedió a contrastar con los trabajos previos internacionales y nacionales; así como los aportes teóricos; que permitieron alcanzar el objetivo general que es determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout y el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.

De acuerdo al párrafo anterior, se da por aceptada la hipótesis alternativa general que el síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el desempeño docente en el nivel secundario en la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021; de manera inversa y baja, a través de la Sig. (bilateral) = 0.002 y el coeficiente de Spearman: $\rho = -0.325$ (ver anexo 9). Ello se evidencia con los aportes de Maslach y Leiter (2009) quienes sostienen que el fenómeno del Burnout resulta de un desgaste psicológico en las personas cuando interactúan con otras en el trabajo, sometiéndoles a un estrés crónico; asimismo, presenta tres síntomas que afectan en su estado emocional, los despersonaliza y baja sus expectativas personales (Marrau, 2004); ello se refleja en los resultados conseguidos en la investigación actual, pues los maestros en su mayoría percibieron un nivel moderado en las dimensiones agotamiento emocional y despersonalización, representando el 54.9% y el 50.5% del total respectivamente; mientras que, en la dimensión baja realización personal gran parte de los docentes registra un nivel alto, con el 52.7%. En ese sentido, este síndrome se puede presentar en el desempeño del maestro, determinado por su praxis educativa (Fierro y Contreras, 2003) que implica una función mediadora entre el conocimiento y el aprendizaje estudiantil, lo cual responde a la oferta educativa y un mejoramiento en las competencias (Valdés, 2009); esta convicción se evidencia en los resultados adquiridos en el estudio actual, donde la mayoría de los maestros presenta un desempeño logrado en las dimensiones personal e interpersonal, representando el 72.3% y 64.5% del total; en tanto que, en las dimensiones didáctica, institucional y valoral los docentes alcanzaron un nivel destacado en su desempeño, con el 71.2%, 68.9% y el 75.6% de los participantes; sin embargo, se observa que en todas estas

dimensiones alrededor del 14% de los docentes se encuentran en proceso de realizar un buen desempeño.

Estos resultados son muy similares a la realizada por Mora (2020) quien registró un coeficiente ($p=-0.338$) de correlación, clasificado como nivel bajo; cercano a ellos son los efectuados por Gave (2019) y Vidal (2019), pues sus coeficientes de correlación obtenidos fueron de ($r=-0.548$) de Pearson y ($p=-0.447$) de Spearman respectivamente, catalogados como niveles moderados. A su vez, Montoya (2021) llegó a la conclusión de que si disminuye el Burnout aumenta el desempeño del docente; lo cual coincide con Bustillos & Baque (2020) y Salcedo, et al. (2020) quienes encontraron evidencias acerca de esta enfermedad en sus distintas manifestaciones. Sin embargo, en lo que no coinciden los autores mencionados con la presente investigación, se citan las tesis de Balmaceda (2018) y Flores (2019), quienes sostienen que el Burnout incide notablemente en sus dimensiones al desempeño de los docentes; pues un alto porcentaje de ellos corren el riesgo de padecerlo (Herrera, 2020). Contrariamente a los resultados de esta hipótesis principal, se mencionan los trabajos de Huamán (2018) y Dávila (2019) los cuales concluyeron que no existe relación significativa entre el Burnout y el desempeño laboral docente mediante el coeficiente de Pearson que señalan 0.558 y 0.4095 respectivamente; no obstante, ambas variables se correlacionan de manera directa y moderada. Además, el estudio de Celio (2021) estableció que hay correlación directa y baja entre la satisfacción de vida del docente con las dimensiones del síndrome de Burnout. Ello se explica, a que los maestros constantemente reciben orientaciones y estímulos de sus responsables en cuanto al manejo de situaciones estresantes, que implica la aparición del Burnout en la actividad laboral; vale decir que están mentalizados en asumir retos y lograr objetivos en su labor docente.

Se da por válido la hipótesis alternativa específica 1 que determina la relación significativa e inversa con un ($p= -0.292$) de Spearman que existe entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021. Por ello, se evidenció que una gran cantidad de profesores se sobre exigen en el cumplimiento de las actividades

asignadas, algunos de ellos perciben debilidad física debido a las prolongadas jornadas que le dedican a su labor; además, cabe recalcar que el cansancio emocional es otro de los indicadores de la referida dimensión. En ese sentido, Gave (2019) halló una correlación similar de Pearson ($r=-0.513$) y una sig. (bilateral) = 0.006; luego señaló que el 63.33% de los profesores percibieron cansancio emocional a niveles bajos; mientras que, Balmaceda (2018) encontró en esta subclasificación un 74%, resultado que se contrasta a los de Flores (2019) y Montoya (2021) quienes registraron que el 85% y 69% respectivamente del personal encuestado percibieron demasiado estrés, situándose en los niveles altos; en tanto que, Bustillos y Baque (2020) hallaron un gran porcentaje de docentes emocionalmente agotados. Todo ello es alarmante, pues se debe tomar cartas en el asunto de inmediato por parte de las autoridades competentes.

Luego se da por aprobada la hipótesis alternativa específica 2 que determina la relación significativa e inversa con un ($p=-0.389$) de Spearman, que existe entre la dimensión despersonalización y el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021. Gave (2019) obtuvo una correlación aproximada de Pearson ($r=-0.536$) y una sig. (bilateral) = 0.009 del tipo paramétrica, luego precisó que el 83.33% de los maestros se encuentran despersonalizados a niveles bajos; existiendo una correlación muy baja con el desempeño; a su vez, Montoya (2021) halló que el 32% presentaron niveles moderados; Balmaceda (2018) quien registró en las maestras el 44% y en los maestros un 20%; lo cual se contrasta a Bustillos y Baque (2020) quienes observaron actitudes de cinismo y pesimismo en la plana docente, dejando de lado la vocación profesional y el trato humanitario. Cabe señalar que el 15.4% del profesorado intervenido en el estudio actual, tienden a despersonalizarse por los altos niveles presentados, cifra muy parecida a la de Flores (2019) quien obtuvo el 15% del plantel disminuye su personalidad notablemente; lo cual debe ser abordado por especialistas. Además, un 50.5% de ellos mostraron niveles moderados y un 34.1% registraron bajos niveles en esta dimensión; lo cual no afecta considerablemente a su desempeño en la comunidad educativa Grandina.

Finalmente se da por admitida la hipótesis alternativa específica 3 que determina la relación significativa e inversa con un ($\rho = -0.286$) de Spearman, que existe entre la dimensión baja realización personal y el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021. Esta dimensión comprende estados de impotencia ante las constantes observaciones que recibe el docente acerca de sus capacidades y competencias; inconformidad ante las decisiones arbitrarias de los responsables, baja autoestima al no sentirse valorado y falta de motivación para ejecutar las actividades en la escuela. En ese sentido, se encontró en la tesis en curso, que el 52.7% presentaron altos niveles, un 13.2% niveles moderados y el 34.1% niveles bajos. Ello puede deberse a las expectativas generadas en los profesores por retornar a las clases presenciales. A su vez, Gave (2019) registró una correlación de ($r = -0.591$) con una sig. (bilateral) = 0.003 en la dimensión realización personal, pues el 53.33% de los docentes presentaron un nivel regular y el resto altos niveles en tal dimensión; asimismo, coincidiendo con Dávila (2019) que encontró un 62.5% se muestra moderadamente realizado en lo personal; asimismo, Bustillos y Baque (2020) reportaron que aproximadamente el 50% de los maestros se ubicaron en ese rango. Por su parte, Balmaceda (2018) encontró niveles altos y moderados en el profesorado representando ambos el 70% del total; en tanto que, un 30% tuvo bajos niveles. Contrastando los resultados anteriores, se resalta lo conseguido por Montoya (2021) quien señaló que los docentes en su mayoría sienten satisfacción por su labor realizada, representando el 90% del total.

VI. CONCLUSIONES

Primera: El síndrome de Burnout con el desempeño docente se relacionan significativamente, de manera inversa y baja a través de la Sig. (bilateral) = 0.002 y el coeficiente de Spearman ($\rho = -0.325$); vale decir, mientras aumente los síntomas del burnout disminuirá el rendimiento de los maestros y viceversa.

Segunda: La dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente se relacionan significativamente; la cual se caracteriza por ser inversa y baja mediante la Sig. (bilateral) = 0.005 y el ($\rho = -0.292$) de Spearman. Por lo tanto, a mayor desgaste en las emociones en el profesorado menor será su actuar pedagógico y viceversa.

Tercera: La dimensión despersonalización y el desempeño docente se relacionan significativamente; dicha correlación es inversa y baja mediante la Sig. (bilateral) = 0.001 y el ($\rho = -0.389$) de Spearman. Por consiguiente, si más se despersonalizan los maestros menores serán sus desempeños en la comunidad educativa y viceversa.

Cuarta: La dimensión baja realización personal y el desempeño docente se relacionan significativamente; tal correlación es inversa y baja a través de la Sig. (bilateral) = 0.006 y el ($\rho = -0.286$) de Spearman. Se entiende que si los niveles de esta dimensión aumentan entonces disminuye el desempeño en la plana docente y viceversa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda impartir charlas que favorezcan las perspectivas del profesorado; y talleres innovadores que les impacten, para organizar su propuesta didáctica que atienda las demandas de la comunidad estudiantil, de ese modo perfecciona tanto la enseñanza como el aprendizaje; evitando situaciones que liberan el Síndrome de Burnout.

Segunda: Seguir con el monitoreo al personal docente y progresivamente al alumnado en cuanto a la vacunación contra la COVID-19, así como en el desarrollo de las clases virtuales que apunte a la calidad educativa y a la estabilidad emocional desde el ámbito familiar.

Tercera: En el contexto de las sesiones remotas; se recomienda a los directivos y docentes coordinar de manera cordial y oportuna en cuanto a la conectividad, disponibilidad y el acceso de los recursos digitales para una mejor atención personalizada al alumnado y padres de familia que conforman la GUE investigada.

Cuarta: Se sugiere a los directivos, crear espacios de distensión virtuales o presenciales que fomente la integración con los colegas; asimismo, motivar a la plana docente en beneficio de sus expectativas de crecimiento profesional, mediante incentivos económicos que atiendan la responsabilidad familiar; por consiguiente, alivia las preocupaciones en el hogar y mejora el desempeño del docente.

REFERENCIAS

- Agudelo, G., Aignerren, M., & Ruíz-Restrepo, J. (2010). Experimental y No-Experimental. *La Sociología En Sus Escenarios*, (18).
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/ceo/article/view/6545>
- Anyan, F., Hegna- Ingvaldsen, S., & Hjemdal, O. (2020). Interpersonal stress, anxiety and depressive symptoms: Results from a moderated mediation analysis with resilience. 26(2-3), 148-154. *Ansiedad y Estrés*. DOI: 10.1016/j.anyes.2020.07.003
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 7(7), 19-29.
<https://www.researchgate.net/publication/326646177>
- Arias, W. L., & Jiménez, N. A. (2013). Síndrome de burnout en docentes de Educación Básica Regular de Arequipa. *Educación*, 22(42), 53.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5291>
- Balmaceda, M. E. (2018). *Nivel del síndrome de Burnout, en los docentes de aula de tres colegios municipales de la comuna de San Bernardo, durante el año 2017*. [Tesis de magister, Universidad Mayor]. Repositorio de la Universidad Mayor.
<http://repositorio.umayor.cl/xmlui/handle/sibum/5853>
- Barreto, D. A., & Salazar, H. A. (2020). Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. *Universidad Y Salud*, 23(1), 30 - 39.
<https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/4644>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. (3a ed.) Pearson Educación.
- Bruch-Dutra, L., Aerts, D., Guimarães-Alves, G., & Goncalves- Câmara, S. (2016). A Síndrome de Burnout (SB) em docentes do ensino superior de instituições privadas de Santarém, PA. *Tempus – Actas De Saúde Coletiva*, 10(3), 115-136.
<https://doi.org/10.18569/tempus.v10i3.1872>
- Bustillos-Mena, S. F., Bustillos-Mena, M. R., & Baque-Villanueva, L. K. (2020). Síndrome de burnout en los docentes de la unidad educativa ciudad de Caracas

- del Cantón Santo Domingo de los Tsáchilas. *Revista Conrado*, 16(S1), 236-240. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1546/1530>
- Canettieri, M., Paranahyba, J., & Santos, S. (2021) Habilidades socioemocionais: da BNCC às salas de aula. *Educ. Form*, 6(2). DOI: 10.25053/redufor.v6i2.4406. <https://revistas.uece.br/index.php/redufor/article/view/4406>.
- Cherniss, C. (1982) *Burnout: Two Ways of Defining It and Their*. <https://eric.ed.gov/?id=ED226285>
- Cortés, J. L. (2021). *El estrés docente en tiempos de pandemia*. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(1), 6. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2560>
- Cruzado, L., Núñez-Moscoso, P., & Rojas-Rojas, G. (2014). Despersonalización: Más que síntoma, un síndrome. *Revista de Neuro-Psiquiatría*, 76(2), 120. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REVUPCH_1010f13099a47e581fc49301f31a558f
- Dávila, E. P. (2019). *Relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los docentes de educación secundaria de la institución educativa la Inmaculada – Provincia de Bagua*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45240>
- Delgado-Vásquez, A. (2003). Síndrome del Burnout en profesores de educación secundaria de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 26-47. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v6i2.5149>
- Díaz, F. & Gómez, I. C. (2016) La investigación sobre el síndrome de burnout en Latinoamérica entre 2000 y el 2010. *Psicología desde el caribe*, 33(1), 113-131. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v33n1/v33n1a09.pdf>
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burnout: stages of disillusionment in helping professions*. Nueva York: Human Services Press. <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/burn-out-stages-disillusionment-helping-professions>
- Espinoza, J; Morán, F; & Granados, J. (2021) El Síndrome de Burnout y su efecto en el desempeño docente en tiempos de pandemia. *Revista Polo del Conocimiento* <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2395>

- Espinoza-Cid, R. A. & Caro-Coronado, I. B. (2021). El proceso de evaluación del aprendizaje antes y durante la contingencia sanitaria por Covid-19. Un estudio exploratorio en secundarias públicas mexicanas. *Lengua y Cultura*, 2 (4) <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/lc/article/view/6925/7878>
- Fidalgo, M. (2019). NTP 705: *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención* [Archivo PDF]. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/05/NTP-705-S%C3%ADndrome-de-estar-quemado-por-el-trabajo-o-burnout-consecuencias-evaluaci%C3%B3n-y-prevenci%C3%B3n.pdf>
- Flores, P. (2019). *El Síndrome Burnout y su influencia en el desempeño del personal docente del Colegio Técnico Profesional de Puerto Jiménez* [artículo especializado de maestría, Universidad Internacional San Isidro Labrador]. <https://docplayer.es/206635979-El-sindrome-burnout-y-su-influencia-en-el-desempeno-del-personal-docente.html>
- Fierro, C; Fortoul, B, y Rosas, I. (1999). *Transformando la práctica docente* 1a. Paidós
- Fierro, C; y Contreras, J. (2003) *La práctica docente y sus dimensiones*. VALORAS UC. https://iescapayanch-cat.infod.edu.ar/sitio/wp-content/uploads/2020/03/La_practica_docente_y_sus_dimensiones.pdf
- Forbes, R. (2011). *El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa*. Éxito empresarial, 160, pp. 1–4. [Archivo PDF]. https://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
- Gave, M. Y. (2019). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en la institución educativa Visión Mundial, Cercado Lima*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40727?locale-attribute=es>
- Gil-Monte, P. (2003). Burnout syndrome: ¿síndrome de quemarse por el trabajo, desgaste profesional, estrés laboral o enfermedad de Tomás? *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 19(2), 181-197. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231318052004.pdf>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*.

- Córdoba: Editorial Brujas.
- <http://blogs.unlp.edu.ar/seminariofm2/files/2017/04/Gomez-Intro-Cap2.pdf>
- Hernández, R; Fernández, C, & Baptista, M. (2010) *Metodología de la investigación*. (5a ed.) Mc. Graw Hill educación.
https://www.academia.edu/37331996/Hernandez_Fernandez_y_Baptista_2010_Metodologia_de_la_investigacion_social
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.*:
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Herrera, A. (2020). *Impacto del síndrome de burnout en el desempeño laboral en los docentes de las instituciones educativas del distrito Tarqui de la ciudad de Guayaquil* [tesis de maestría, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil] <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/handle/123456789/1104>
- Huamán, L. S. (2018). *Desempeño docente y síndrome de Burnout en docentes de la Institución Educativa Francisco Bolognesi, Pasco* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38477/huaman_cl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Isaza, J. & Rendón, J. (2003). *Guía Metodológica para la Formulación y Diseño de Proyectos de Investigación* Facultad de Economía. Universidad de la Salle
<http://periodicos.cfs.ifmt.edu.br/periodicos/index.php/rpd/article/view/950/450>
- Marrau, M. C. (2004). *El síndrome de Burnout y sus posibles consecuencias en el trabajador docente*. Fundamentos en humanidades, (10), 53-68.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2004369>
- Malandar, N. M. (2016). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario*. Ciencia & trabajo, 18(57), 177-182.
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071824492016000300177&script=sci_arttext&tlng=e
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory*: Manual. Consulting Psychologists Press.

- Maslach, C. & Jackson, S. (1981) *The measurement of experienced burnout*. University of California, Berkeley.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. Ciencia y Trabajo. Abril-Junio; 11 (32), 37-43. www.cienciaytrabajo.cl. [Archivo PDF]. <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/40/51640.pdf>
- MINEDU (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*.
- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. Información Científica. *Revista Movimiento Científico*, 8 (1): 98-104 ISSN: 2011-7191
- Montes, D. (2018). *Métodos del análisis estadístico*. Proyectos Gestión Conocimiento <https://www.pgconocimiento.com/metodos-de-analisis-estadistico/>
- Montoya, (2021) Influencia de síntomas del burnout relacionados con el agotamiento en el desempeño de los maestros de las escuelas públicas brasileñas.
- Mora, J. A. (2020). *Síndrome de burnout y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundario, de los centros poblados de Chancay* [tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55799>
- Núñez-Soler, N; González, M. L. & Aguirre, J. (2020). *Formato Aula-Taller en estudiantes de primaria: aprendizaje y enseñanza*. Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID), (24), 9–31. <https://doi.org/10.17561/reid.n241>.
- Olmedo, E. L. (2015). *El Estrés Laboral en Tiempo de Crisis Económica* [trabajo de fin de Grado, Universita Pompeu Fabra] Repositorio Digital de la UPF. <http://repositori.upf.edu/>
- Quero-Virla, M. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*. Telos, 12(2), 248-252. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>
- Rodríguez, J, Guevara, A, & Viramontes E. (2017). Síndrome de burnout en docentes. 7 (14). *Revista de Investigación Educativa de La Rediech*. México.
- Saavedra, J. (2017): *Realización personal y apoyo al ministerio pastoral en esposas de pastores de la iglesia adventista del séptimo día de la Asociación Nor*

- Pacífico del Perú, Trujillo, 2015* [tesis doctoral, Universidad Peruana Unión]
<https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1378>
- Saborío-Morales, L. & Hidalgo-Murillo, L. F. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*, 32(1), 119-124.
http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es
- Salgado-Roa, J. A. & Leria-Dulcic, F. J. (2018). Síndrome de burnout y calidad de vida profesional percibida según estilos de personalidad en profesores de educación primaria. *Rev.CES Psico*, 11 (1), 70. <https://doi.org/10.21615/cesp.11.1.6>
- Salazar-Raymond, M. B., Icaza-Guevara, M. F. & Alejo-Machado, O. J. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 305-311. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&tlng=es.
- Salcedo-Guerrero, H. L., Cárdenas-Vásquez, Y. Y., Carita-Chambi, L.M. & Ledesma-Cuadros, M. J. (2020). Síndrome de Burnout en docentes en un contexto de emergencia sanitaria, Lima. *Alpha Centauri*, 1(3), 44–56. <https://doi.org/10.47422/ac.v1i3.18>
- Sánchez-González, A. (2020). Peer-review to promote learning and collaboration between students of “Energy in Buildings”. *Advances in Building Education*, 4(1), 9-24. <http://polired.upm.es/index.php/abe/article/view/4413>
- Sánchez-Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122
<https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Tabares-Díaz, Y., Martínez-Daza, V., & Matabanchoy-Tulcán, S. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad Y Salud*, 22(3), 265-279. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.19>
- Tintaya-Condori, P. (2015). Operacionalización de las variables psicológicas. *Revista de Investigación Psicológica*, (13), 63-78.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322015000100007&lng=es&tlng=es.

Tonon, G. (2003) *Calidad de vida y desgaste profesional: una mirada del síndrome del burnout*. Espacio.

Vela-Llauradó, E. & Suárez-Riveiro, J. M. (2020) Resilience, satisfaction, and family situation with children with or without disabilities as predictors of stress in families. *Ansiedad y estrés*. <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/ibc-199751>
<https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-articulo-resiliencia-satisfaccion-situacion-familias-con-S113479372030018X>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA	POBLACIÓN /MUESTRA	INSTRUMENTOS
Problema General:	Objetivo General	Hipótesis General	Tipo de investigación	Población	Instrumento
¿Cómo se relaciona el síndrome de Burnout con el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021?	Determinar la relación que existe entre el síndrome de Burnout con el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.	Existe relación entre el síndrome de Burnout con el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.	básica Diseño de investigación. No experimental – Transversal	Constituida por 90 docentes del nivel secundario y CEBA de la GUE emblemática José Granda, San Martín de Porres.	Cuestionario de Maslach para medir el síndrome de burnout. Cuestionario de autoría propia para la medición del desempeño docente.
Problemas Específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Nivel de investigación	Muestra	
- ¿Cómo se relaciona la dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente en el nivel secundario de la GU José Granda, San Martín de Porres, 2021?	-Determinar la relación que existe entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.	-Existe relación entre la dimensión agotamiento emocional y el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.	Descriptivo y Correlacional Donde: M: Muestra de la población. O1: Observación de la variable síndrome de burnout.	La muestra estará constituida por los 90 docentes mencionados.	
- ¿Cómo se relaciona la dimensión despersonalización y el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021?	-Determinar la relación que existe entre la dimensión despersonalización y el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021	-Existe relación entre la dimensión despersonalización y el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.	O2: Observación de la variable desempeño docente. R: Correlación entre las variables	Muestreo. No Probabilístico e intencional.	

-¿Cómo se relaciona la dimensión baja realización personal y el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021?	-Determinar la relación que existe entre la dimensión baja realización personal y el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.	-Existe relación que existe entre la dimensión baja realización personal y el desempeño docente en el nivel secundario de la GUE José Granda, San Martín de Porres, 2021.	Método de la investigación. Hipotético- Deductivo
---	--	---	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLE 1	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	RANGOS
Síndrome de Burnout	Maslach (2009) es el resultado de un desgaste psicológico en las personas, cuando interactúan con otras en el trabajo sometiéndoles a un estrés crónico. Presenta 3 síntomas: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal de acuerdo a Marrau (2004) y Leiter (2009).	Agotamiento Emocional	Sobre exigencia	Las actividades del centro laboral le agotan.	Nunca	Bajo (22 – 51)
				Considera que le dedica muchas horas a su labor.	Casi nunca	
				Experimenta una presión constante de la comunidad educativa para mejorar en el trabajo.	Algunas veces	Moderado (52 – 81)
				El trabajo le sobrecarga emocionalmente.		
			Cansancio emocional	Al culminar su trabajo, siente insatisfacción.	Casi siempre	Alto (82 – 110)
				Siente ansiedad al iniciar su labor.		
Síndrome de Burnout	Maslach (2009) es el resultado de un desgaste psicológico en las personas, cuando interactúan con otras en el trabajo sometiéndoles a un estrés crónico. Presenta 3 síntomas: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal de acuerdo a Marrau (2004) y Leiter (2009).	Despersonalización	Debilidad Física	Le cuesta levantarse para ir a trabajar.	Siempre	
				Se muestra extenuado en el trabajo.		
			Deshumanización	Evita establecer lazos afectivos los compañeros de trabajo.		
				Trata a los estudiantes sin respetar sus necesidades, emociones o intereses.		
				Es indiferente a lo que sucede en el colegio.		
Síndrome de Burnout	Maslach (2009) es el resultado de un desgaste psicológico en las personas, cuando interactúan con otras en el trabajo sometiéndoles a un estrés crónico. Presenta 3 síntomas: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal de acuerdo a Marrau (2004) y Leiter (2009).	Baja Realización Personal	Cinismo	Cuando los estudiantes tienen alguna pregunta suele responder de manera tajante.		
				Percibe que sus alumnos le miran mal.		
				Demuestra desinterés por hacer un buen trabajo como docente.		
			Impotencia	Su relación con los estudiantes es estrictamente académica.		
				Le resulta difícil resolver los problemas que se presentan en la vida.		
				Percibe que el trabajo no le ayuda a desarrollarse.		
Síndrome de Burnout	Maslach (2009) es el resultado de un desgaste psicológico en las personas, cuando interactúan con otras en el trabajo sometiéndoles a un estrés crónico. Presenta 3 síntomas: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal de acuerdo a Marrau (2004) y Leiter (2009).	Baja Realización Personal	Desmotivación	Considera que su trabajo es rutinario.		
				Percibe que su trabajo no es reconocido por los demás.		
			Inconformidad	Considera que en el trabajo no tiene oportunidad de crecimiento profesional.		

Baja autoestima

Necesita la aprobación de otras personas en el entorno laboral.

Considera que no es valorado como docente

VARIABLE 2	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES	RANGOS
Desempeño Docente	Fierro y Contreras (2003) la labor del maestro, lo determina su práctica docente, asumiendo un rol mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de sus alumnos, lo cual responde a la oferta educativa (Fierro, Fortoul & Rosas, 1999). las dimensiones son: Personal, Institucional, interpersonal, Didáctica y Valoral. Fierro C. (2003)	Personal	Vocación profesional	Considera que las expectativas personales se orientan adecuadamente a la vida profesional. Reflexiona permanentemente acerca de mejorar la práctica docente.	Totalmente en desacuerdo	En proceso (31 – 72)
			Cualidades personales	Resuelve de manera eficaz los asuntos relacionados a la labor docente. Le estimula conseguir objetivos en la labor como docente	En desacuerdo	Logrado (73 – 114)
			Satisfacción personal	Considera que el rol que desempeña, influye positivamente en los estudiantes. Le satisface el desempeño que realiza como docente.	Neutral De acuerdo	Destacado (115 – 155)
		Interpersonal	Clima institucional	Mantiene una comunicación adecuada con los colegas. Se relaciona de manera cordial con los colegas docentes.	Totalmente en desacuerdo	
			Relaciones con los padres de familia	Mantiene una buena comunicación con los padres de familia que conlleva a participar en el proceso educativo de sus hijos.		
			Relaciones con los estudiantes	En la relación con los estudiantes, mantiene un trato amable con cada uno de ellos.		
		Didáctica	Manejo de conflictos	Se considera una persona asertiva.		
			Estrategia de enseñanza	Estima que los alumnos entienden lo que explica en las sesiones de clases.		
				Emplea diferentes estrategias de enseñanza en el diseño e implementación de las sesiones. Prepara materiales de apoyo para hacer las clases mucho más interactivas.		

	Conocimiento de la materia		<p>Considera los estilos de aprendizajes de los estudiantes.</p> <p>Programa las sesiones de clases, considerando los intereses de los estudiantes.</p> <p>Programa las clases anticipadamente para evitar contratiempos.</p> <p>Demuestra dominio de los conocimientos correspondientes a su área.</p> <p>Responde de manera pertinente, las dudas e interrogantes planteadas por los estudiantes.</p>
	Institucional	Socialización	Participa de las reuniones virtuales organizadas por la Institución Educativa.
		Identificación institucional	Se identifica tanto con los objetivos de la institución.
		Convivencia	<p>Asume responsabilidades en favor de la institución.</p> <p>Cumple con los lineamientos institucionales como el MOF, PEI, PAT, PCI</p> <p>Considera que la institución educativa es un escenario adecuado para socializar profesionalmente.</p>
	Valoral	Ejercicio profesional	Coordina con los colegas buscando mejorar la práctica docente.
		Valores personales	<p>Desarrolla con la plana docente espacios de inter- aprendizaje en la Institución Educativa</p> <p>Considera ser un ejemplo para los estudiantes</p> <p>Imparte justicia al momento de calificar</p> <p>Promueve la convivencia democrática en el aula.</p>
		Práctica de valores	<p>Valora las peculiaridades de los estudiantes.</p> <p>Propicia la tolerancia a la diversidad tanto cultural, lingüística, religiosa, etc.</p>

Anexo 3. Instrumentos

Cuestionario para medir el Síndrome de Burnout

1. Datos Generales

Género: Mujer () Hombre () Años en la docencia: 1 a 5 () 6 a 10 () 11 a 15 () 16 a más ()

2. Instrucciones

Estimado docente, sirva responder el siguiente cuestionario de manera sincera y objetiva, marcando su respuesta, con una (X) según crea Ud. conveniente (Es anónimo). Este cuestionario consta de 22 preguntas. Para ello, sirva por favor ser lo más objetivo posible al momento de contestar, de tener alguna interrogante por favor hágase saber al personal encargado.

Categoría	Valoración
Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

N°	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
1	Las actividades del centro laboral le agotan.					
2	Considera que le dedica muchas horas a su labor.					
3	Experimenta una presión constante de la comunidad educativa para mejorar en el trabajo.					
4	El trabajo le sobrecarga emocionalmente.					
5	Al culminar su trabajo, siente insatisfacción.					
6	Siente ansiedad al iniciar su labor.					
7	Le cuesta levantarse para ir a trabajar.					
8	Se muestra extenuado en el trabajo.					
9	Evita establecer lazos afectivos los compañeros de trabajo.					
10	Trata a los estudiantes sin respetar sus necesidades, emociones o intereses.					
11	Es indiferente a lo que sucede en el colegio.					
12	Cuando los estudiantes tienen alguna pregunta suele responder de manera tajante.					
13	Percibe que sus alumnos le miran mal.					
14	Muestra desinterés por hacer un buen trabajo como docente.					
15	Su relación con los estudiantes es estrictamente académica.					
16	Le resulta difícil resolver los problemas que se presentan en la vida.					
17	Percibe que el trabajo no le ayuda a desarrollarse.					
18	Considera que su trabajo es rutinario.					
19	Percibe que su trabajo no es reconocido por los demás.					
20	Considera que en el trabajo no tiene oportunidad de crecimiento profesional.					
21	Necesita la aprobación de otras personas en el entorno laboral.					
22	Considera que no es valorado como docente					

Cuestionario para medir el Desempeño Docente

1. Datos Generales

Género: Mujer () Hombre () Años en la docencia: 1 a 5 () 6 a 10 () 11 a 15 () 16 a más ()


2. Instrucciones

Estimado docente, sírvase a responder el siguiente cuestionario en forma sincera y objetiva, marcando su respuesta, con una (X) según crea Ud. conveniente (Es anónimo). Este cuestionario consta de 31 preguntas. Para ello, sírvase por favor ser lo más objetivo posible al momento de contestar, de tener alguna interrogante por favor hágase saber al personal encargado.

Categoría	Valoración
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
En neutralidad	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Nº	PREGUNTAS	TD	ED	EN	DA	TA
1	Considera que las expectativas personales se orientan adecuadamente a la vida profesional.					
2	Reflexiona permanentemente acerca de mejorar la práctica docente.					
3	Resuelve de manera eficaz los asuntos relacionados a la labor docente.					
4	Le estimula conseguir objetivos en la labor como docente					
5	Considera que el rol que desempeña, influye positivamente en los estudiantes.					
6	Le satisface el desempeño que realiza como docente.					
7	Mantiene una comunicación adecuada con los colegas.					
8	Se relaciona de manera cordial con los colegas docentes.					
9	Mantiene una buena comunicación con los padres de familia que conlleva a participar en el proceso educativo de sus hijos.					
10	En la relación con los estudiantes, mantiene un trato amable con cada uno de ellos.					
11	Se considera una persona asertiva.					
12	Estima que los alumnos entienden lo que explica en las sesiones de clases.					
13	Emplea diferentes estrategias de enseñanza en el diseño e implementación de las sesiones.					
14	Prepara materiales de apoyo para hacer las clases mucho más interactivas.					
15	Considera los estilos de aprendizajes de los estudiantes.					
16	Programa las sesiones de clases, considerando los intereses de los estudiantes.					
17	Programa las clases anticipadamente para evitar contratiempos.					

18	Demuestra dominio de los conocimientos correspondientes a su área.					
19	Responde de manera pertinente, las dudas e interrogantes planteadas por los estudiantes.					
20	Participa de las reuniones virtuales organizadas por la Institución Educativa.					
21	Se identifica tanto con los objetivos de la institución.					
22	Asume responsabilidades en favor de la institución.					
23	Cumple con los lineamientos institucionales como el MOF, PEI, PAT, PCI					
24	Considera que la institución educativa es un escenario adecuado para socializar profesionalmente.					
25	Coordina con los colegas buscando mejorar la práctica docente.					
26	Desarrolla con la plana docente espacios de inter- aprendizaje en la Institución Educativa					
27	Considera ser un ejemplo para los estudiantes					
28	Imparte justicia al momento de calificar					
29	Promueve la convivencia democrática en el aula.					
30	Valora las peculiaridades de los estudiantes.					
31	Propicia la tolerancia a la diversidad tanto cultural, lingüística, religiosa, etc.					




Cuestionario de Autoevaluación 01

Estimado(a) docente, sirva responder el siguiente cuestionario de manera sincera y objetiva, marcando su respuesta, con una (X) según crea Ud. conveniente (Es anónimo). Este cuestionario consta de 22 preguntas. Para ello, sirva por favor ser lo más objetivo posible al momento de contestar, de tener alguna interrogante o culminado su desarrollo enviarla al correo marcosuvilla@gmail.com.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)



Cuestionario de Autoevaluación 2

Estimado(a) docente, sirva responder el siguiente cuestionario de manera sincera y objetiva, marcando su respuesta, con una (X) según crea Ud. conveniente (Es anónimo). Este cuestionario consta de 31 preguntas. Para ello, sirva por favor ser lo más objetivo posible al momento de contestar, de tener alguna interrogante o culminado su desarrollo por favor enviar al correo marcosuvilla@gmail.com.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Anexo 4 Escala descriptiva del síndrome de burnout

DIMENSION E INDICADOR	ÍTEMS	ESCALA DESCRIPTIVA		
		Bajo	Moderado	Alto
Agotamiento emocional/Sobre exigencia	P1	Las actividades del centro laboral le agotan.	Las actividades laborales le agotan en lo mínimo. al docente	Las actividades laborales le agotan demasiado al docente.
	P2	Considera que le dedica muchas horas a su labor.	El docente le dedica las horas necesarias a su labor.	El docente le dedica demasiadas horas a su labor.
	P3	Percibe una presión constante de la comunidad educativa para mejorar en el trabajo.	El docente percibe mínima presión de la comunidad educativa para mejorar en el trabajo.	El docente percibe presión continua de la comunidad educativa para mejorar en el trabajo.
Agotamiento emocional/Cansancio emocional	P4	El trabajo le sobrecarga emocionalmente.	Al docente la carga laboral no le afecta en sus emociones.	Al docente la carga laboral le afecta demasiado en sus emociones.
	P5	Percibe insatisfacción al culminar el trabajo.	El docente se siente satisfecho al culminar el trabajo.	El docente se siente poco satisfecho al culminar el trabajo.
	P6	Experimenta ansiedad antes de iniciar su labor.	El docente no se muestra ansioso antes de iniciar su labor.	El docente se muestra muy ansioso antes de iniciar su labor.
Agotamiento emocional/Debilidad física	P7	Le cuesta levantarse para ir a trabajar.	El docente se levanta con facilidad para ir a trabajar.	El docente siente pesadez para ir a trabajar.
	P8	Se muestra extenuado en el trabajo.	El docente se muestra con vitalidad en el trabajo.	El docente se muestra extenuado en el trabajo.
Despersonalización/ Deshumanización	P9	Evita establecer lazos afectivos los compañeros de trabajo.	Establece lazos afectivos hacia los colegas.	Establece con dificultad lazos afectivos hacia los colegas.

Despersonalización/ Cinismo	P10	Trata a los estudiantes sin respetar sus necesidades, emociones o intereses.	Trata a los estudiantes respetando sus necesidades, emociones o intereses.	Trata a los estudiantes con cierto respeto a sus necesidades, emociones o intereses.	Trata a los estudiantes, obviando sus necesidades, emociones o intereses.
	P11	Es indiferente a lo que sucede en el colegio.	El docente se involucra en lo que sucede en su entorno.	El docente se involucra lo necesario en su entorno.	El docente se desentendiende en lo que sucede a su alrededor
	P12	Cuando los estudiantes tienen alguna pregunta suele responder de manera tajante.	El docente responde de manera cordial a las dudas.	El docente responde en ocasiones ante las dudas de sus estudiantes.	El docente responde de manera tajante a las dudas de los estudiantes.
	P13	Percibe que sus alumnos le miran mal.	El docente percibe que sus alumnos lo observan atentos.	El docente percibe que sus alumnos lo miran con cierto desagrado.	El docente percibe miradas desafiantes de sus alumnos.
	P14	Muestra desinterés por hacer un buen trabajo como docente.	El docente se muestra interesado por hacer un trabajo óptimo.	Muestra cierto desinterés por hacer un buen trabajo como docente.	El docente se muestra desinteresado por hacer un trabajo óptimo. .
	P15	Toma una actitud reactiva ante los padres de familia.	Toma una actitud de apertura hacia los padres de familia.	Toma una actitud poco tolerante hacia los padres de familia.	El docente toma una actitud reactiva hacia los padres de familia.
Baja realización personal/Impotencia	P16	Le resulta difícil resolver los problemas que se presentan en la vida.	Le resulta fácil resolver los problemas que se presentan en la vida.	El docente resuelve con cierta dificultad los problemas que se presentan en la vida.	El docente con dificultad resuelve problemas que se presentan en la vida.
	P17	Percibe que el trabajo no le ayuda a desarrollarse.	Percibe que el trabajo le ayuda a desarrollarse.	Percibe que el trabajo le ayuda un poco a desarrollarse.	Percibe que el trabajo no le ayuda a desarrollarse.
Baja realización personal/Desmotivación	P18	Considera que su trabajo es rutinario.	Considera que su trabajo lo estimula. .	Considera que su trabajo es algo rutinario.	Considera que su trabajo es rutinario.
	P19	Percibe que su trabajo no es reconocido por los demás.	Percibe que su trabajo es reconocido por los demás.	Percibe que su trabajo es reconocido en ocasiones por los demás.	Percibe que su trabajo no es reconocido por los demás.
Baja realización personal/Inconformidad	P20	Considera que en el trabajo no tiene oportunidad de crecimiento profesional	El docente considera que en el trabajo tiene oportunidad de	Considera que en el trabajo tiene poca oportunidad de	Considera que en el trabajo no tiene oportunidad de crecimiento profesional

**Baja realización
personal/ Baja
autoestima**

P21	Necesita la aprobación de otras personas en el entorno laboral.	crecimiento profesional El docente es autónomo en sus decisiones en el entorno laboral.	crecimiento profesional El docente necesita en ocasiones sugerencias.	El docente necesita la aprobación en el entorno laboral.
P22	Considera que no es valorado como docente.	El docente es valorado en su centro laboral.	El docente es valorado ocasionalmente.	El docente no es valorado en su centro laboral.

Anexo 4. Escala descriptiva del desempeño docente

DIMENSION E INDICADOR	ITEMS	ESCALA DESCRIPTIVA		
		En proceso	Logrado	Destacado
Personal/Vocación profesional	P1	Considera que las expectativas personales se orientan adecuadamente a su vida profesional.	Las expectativas personales no se orientan adecuadamente a su vida profesional.	Las expectativas personales se orientan muy bien a su vida profesional.
	P2	Reflexiona permanentemente acerca de la manera de mejorar la práctica docente.	Reflexiona muy poco acerca de la manera de mejorar la práctica docente.	Reflexiona de modo frecuente acerca de la manera de mejorar la práctica docente.
Personal/Cualidades personales	P3	Resuelve de manera eficaz los asuntos relacionados a su labor docente.	Resuelve con dificultad los asuntos relacionados a su labor docente.	Resuelve de modo eficiente los asuntos relacionados a su labor docente.
Personal/Satisfacción personal	P4	Le estimula conseguir objetivos en la labor como docente	No le estimula conseguir objetivos en la labor como docente	Le estimula un poco conseguir objetivos en la labor como docente
	P5	Considera que el rol que desempeña, influye positivamente en sus estudiantes.	El rol que desempeña, poco influye en mis estudiantes.	El rol que desempeña, influye muy bien en sus estudiantes.
	P6	Le satisface el desempeño que realiza como docente.	Le satisface muy poco el desempeño que realiza como docente	Le satisface mucho el desempeño que realiza como docente
Interpersonal/Clima institucional	P7	Mantiene una comunicación adecuada con mis colegas	Mantiene una comunicación inadecuada con los colegas	Mantiene una comunicación excelente con los colegas
	P8	Se relaciona de manera cordial con los colegas docentes.	Se relaciona de manera displicente con los colegas docentes.	Se relaciona de manera cordial con los colegas docentes.


Interpersonal/ Relaciones con los padres de familia	P9	Mantiene una buena comunicación con los padres de familia que conlleva a participar en el proceso educativo de sus hijos.	Se comunica de manera regular con los padres de familia que conlleva a participar en el proceso educativo de sus hijos.	Establece una comunicación adecuada con los padres de familia que conlleva a participar en el proceso educativo de sus hijos.	Hay una buena comunicación con los padres de familia que conlleva a participar en el proceso educativo de sus hijos.
Interpersonal/Relación con los estudiantes	P10	En la relación con los estudiantes, mantiene un trato amable con cada uno de ellos.	El docente mantiene un trato amable con cada uno de ellos.	El docente trata con cierta amabilidad con cada estudiante.	El docente trata amablemente a cada estudiante.
Interpersonal/Manejo de conflictos	P11	Se considera una persona asertiva.	El docente es poco asertivo.	El docente es asertivo.	El docente es muy asertivo.
Didáctica/Estrategia de enseñanza	P12	Estima que los alumnos entienden sus clases.	El docente genera dudas en sus clases.	El docente se deja entender en sus clases lo básico.	Los alumnos entienden sus clases del docente.
	P13	Emplea diferentes estrategias de enseñanza en el diseño e implementación de sus sesiones.	Emplea pocas estrategias de enseñanza en el diseño e implementación de sus sesiones.	Emplea diferentes estrategias de enseñanza en el diseño e implementación de sus sesiones.	Emplea estrategias innovadoras de enseñanza en el diseño e implementación de sus sesiones.
	P14	Prepara materiales de apoyo para hacer las clases mucho más interactivas.	Prepara en ocasiones materiales de apoyo para hacer las clases interactivas.	Prepara materiales de apoyo para hacer las clases más interactivas.	Prepara materiales de apoyo para hacer las clases mucho más interactivas.
	P15	Considera los estilos de aprendizajes de los estudiantes.	Considera los estilos de aprendizajes de los estudiantes.	Considera los estilos de aprendizajes de los estudiantes.	Considera los estilos de aprendizajes de los estudiantes.
	P16	Programa las sesiones de clases, considerando los intereses de los estudiantes.	Programa las sesiones de clases, obviando los intereses de los estudiantes.	Programa con frecuencia las sesiones de clases, de acuerdo a los intereses de los estudiantes.	Programa las sesiones de clases, considerando los intereses de los estudiantes.
Didáctica/ Conocimiento de la materia	P17	Programa las clases anticipadamente para evitar contratiempos.	Programa las clases de improviso.	Programa las clases con cierta anticipación.	Programa las clases con anticipación.
	P18	Muestra dominio de los conocimientos	Muestra poco dominio de los conocimientos	Muestra dominio de los conocimientos	Muestra un buen dominio de los conocimientos

	P19	correspondientes a su área. Responde de manera pertinente, las dudas e interrogantes planteadas por los estudiantes.	correspondientes a su área. Responde ocasionalmente, las dudas e interrogantes planteadas por los estudiantes.	correspondientes a su área. Responde con frecuencia de manera pertinente, las dudas e interrogantes planteadas por los estudiantes.	correspondientes a su área. Responde de manera pertinente, las dudas e interrogantes planteadas por los estudiantes.
Institucional/Socialización	P20	Participa de las reuniones virtuales organizadas por mi Institución Educativa.	Participa poco de las reuniones virtuales organizadas por mi Institución Educativa.	Participa de las reuniones virtuales organizadas por mi Institución Educativa.	Participa activamente de las reuniones virtuales organizadas por mi Institución Educativa.
Institucional/Identificación institucional	P21	Se identifica tanto con los objetivos de su institución.	Se identifica poco con los objetivos de su institución.	Se identifica con los objetivos de su institución.	Se identifica tanto con los objetivos de su institución.
	P22	Asume responsabilidades en favor de su institución.	Asume algunas responsabilidades en favor de su institución.	Asume responsabilidades en favor de su institución.	Asume y comparte responsabilidades en favor de mi institución.
Institucional/Convivencia	P23	Cumple con los lineamientos institucionales como el MOF, PEI, PAT, PCI	Cumple en ocasiones con los lineamientos institucionales.	Cumple con frecuencia los lineamientos institucionales.	Cumple con los lineamientos institucionales.
	P24	Considera que la institución educativa es un escenario adecuado para socializar profesionalmente.	El docente se socializa poco profesionalmente en la institución educativa.	El docente se socializa con frecuencia profesionalmente en la institución educativa.	El docente se socializa profesionalmente en la institución educativa.
Institucional/Ejercicio profesional	P25	Coordina con los colegas buscando mejorar la práctica docente.	El docente se mantiene con su práctica docente.	Coordina con algunos colegas buscando mejorar la práctica docente.	Coordina con la mayoría de colegas buscando mejorar la práctica docente.
	P26	Desarrolla con la plana docente espacios de inter-aprendizaje en la Institución Educativa	El docente participa muy poco en los espacios de interaprendizaje	Desarrolla con la plana docente espacios de inter-aprendizaje en la Institución Educativa	Desarrolla con la plana docente espacios de inter-aprendizaje en la Institución Educativa
Valoral/Valores personales	P27	Considera ser un ejemplo para los estudiantes	El docente no es un modelo para los estudiantes	El docente es un ejemplo para los estudiantes	El docente practica con el ejemplo para los estudiantes.

Valoral/Práctica de valores

P28	Es justo al momento de calificar	Es justo al momento de calificar	Es justo al momento de calificar	Es justo al momento de calificar
P29	Promueve la convivencia democrática en el aula.	Promueve muy poco la convivencia democrática en el aula.	Promueve en ocasiones la convivencia democrática en el aula.	Promueve la convivencia democrática en el aula.
P30	Valora las peculiaridades de los estudiantes.	No valora las peculiaridades de los estudiantes.	Valora en ocasiones las peculiaridades de los estudiantes.	Valora las peculiaridades de los estudiantes.
P31	Propicia la tolerancia a la diversidad tanto cultural, lingüística, religiosa, etc.	Le resulta difícil propiciar tolerar la diversidad tanto cultural, lingüística, religiosa, etc.	Propicia en ocasiones tolerar la diversidad tanto cultural, lingüística, religiosa, etc.	Propicia la tolerancia a la diversidad tanto cultural, lingüística, religiosa, etc.

Anexo 5. Cartas de presentación para la investigación

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 4 de junio de 2021
Carta P. 0272-2021-UCV-VA-EPG-F01/I

Mag.
Tobías López Ponte
DIRECTOR
Institución Educativa Emblemática José Granda

De mi mayor consideración:

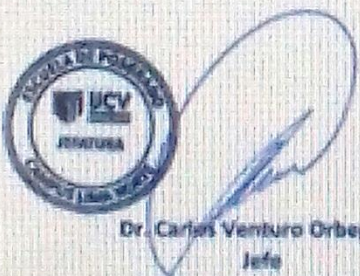
Es grato dirigirme a usted, para presentar a URTEAGA VILLANUEVA, MARCOS; identificado con DNI N° 40126386 y con código de matrícula N° 7001220287; estudiante del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en el nivel secundario de una institución educativa pública, San Martín de Porres, año 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador URTEAGA VILLANUEVA, MARCOS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,


Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESTABLECIMIENTO DE REGISTRO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POS
GRADO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 21 de junio de 2021

Carta P. 0444-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Mg.

CARLOS VASQUEZ MEJÍA

DIRECTOR DEL CEBIA

INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA JOSÉ GRANDA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a URTEAGA VILLANUEVA, MARCOS; identificado con DNI N° 40126386 y con código de matrícula N° 7001220287; estudiante del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Síndrome de Burnout y Desempeño Docente en el nivel secundario de una institución educativa pública, San Martín de Porres, año 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador URTEAGA VILLANUEVA, MARCOS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso

Anexo 6 Permisos para la aplicación

PERÚ	Ministerio de Educación	Unidad de Gestión Educativa Local N° 02	Área de Gestión Pedagógica	CEBA " JOSÉ GRANDA "
------	----------------------------	--	-------------------------------	-------------------------



CEBA EMBLEMÁTICO "JOSÉ GRANDA"
DIRECCIÓN DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA
UGEL N° 02-SMP.

"Año Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

San Martín de Porres , 31 de julio del 2021.

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA CEBA "JOSÉ GRANDA" DEL DISTRITO DE SAN MARTÍN DE PORRES, QUE SUSCRIBE :

HACE CONSTAR:

Que el Licenciado en Educación **MARCOS URTEAGA VILLANUEVA** con DNI N°40126386 ha desarrollado la ejecución de los instrumentos de evaluación correspondiente a su tesis ; en la cual participaron los docentes de la modalidad de Educación Básica alternativa del CEBA " JOSÉ GRANDA" en el presente año académico 2021.

Se expide la presente constancia a solicitud de la parte interesada para los fines que estime por conveniente



Mg. CARLOS VÁSQUEZ MEJÍA
DIRECTOR

Anexo 7. Validación de los instrumentos por expertos



ESCUELA DE POSTGRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SÍNDROME DE BURNOUT

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Las actividades del centro laboral le agotan.	X		X		X		
2	Considera que le dedica muchas horas a su labor.	X		X		X		
3	Experimenta una presión constante de la comunidad educativa para mejorar en el trabajo.	X		X		X		
4	El trabajo le sobrecarga emocionalmente.	X		X		X		
5	Al culminar su trabajo, siente insatisfacción.	X		X		X		
6	Siente ansiedad al iniciar su labor.	X		X		X		
7	Le cuesta levantarse para ir a trabajar.	X		X		X		
8	Se muestra extenuado en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 DESPERSONALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Evita establecer lazos afectivos con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Trata a los estudiantes sin respetar sus necesidades, emociones o intereses.	X		X		X		
11	Es indiferente a lo que sucede en el colegio.	X		X		X		
12	Cuando los estudiantes tienen alguna pregunta suele responder de manera tajante.	X		X		X		
13	Percibe que sus alumnos le miran mal.	X		X		X		

14	Demuestra desinterés por hacer un buen trabajo como docente.	X		X		X		
15	Su relación con los estudiantes es estrictamente académica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	SI	No	Si	No	Si	No	
16	Le resulta difícil resolver los problemas que se presentan en la vida.	X		X		X		
17	Percibe que el trabajo no le ayuda a desarrollarse.	X		X		X		
18	Considera que su trabajo es rutinario.	X		X		X		
19	Percibe que su trabajo no es reconocido por los demás.	X		X		X		
20	Considera que en el trabajo no tiene oportunidad de crecimiento profesional.	X		X		X		
21	Necesita la aprobación de otras personas en el entorno laboral.	X		X		X		
22	Considera que no es valorado como docente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Vega Vilca, Carlos Sixto

DNI: 09826463

Especialidad del validador: Doctor en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de junio del 2021



Firma del Experto Informante.

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 PERSONAL							
1	Considera que las expectativas personales se orientan adecuadamente a la vida profesional.	X		X		X		
2	Reflexiona permanentemente acerca de mejorar la práctica docente.	X		X		X		
3	Resuelve de manera eficaz los asuntos relacionados a la labor docente.	X		X		X		
4	Le estimula conseguir objetivos en la labor como docente	X		X		X		
5	Considera que el rol que desempeña, influye positivamente en los estudiantes.	X		X		X		
6	Le satisface el desempeño que realiza como docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 INTERPERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mantiene una comunicación adecuada con los colegas.	X		X		X		
8	Se relaciona de manera cordial con los colegas docentes.	X		X		X		
9	Mantiene una buena comunicación con los padres de familia que conlleva a participar en el proceso educativo de sus hijos.	X		X		X		
10	En la relación con los estudiantes, mantiene un trato amable con cada uno de ellos.	X		X		X		
11	Se considera una persona asertiva.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 DIDÁCTICA	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
12	Estima que los alumnos entienden lo que explica en las sesiones de clases.	X		X		X		
13	Emplea diferentes estrategias de enseñanza en el diseño e implementación de las sesiones.	X		X		X		
14	Prepara materiales de apoyo para hacer las clases mucho más interactivas.	X		X		X		
15	Considera los estilos de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		

16	Programa las sesiones de clases, considerando los intereses de los estudiantes.	X		X		X		
17	Programa las clases anticipadamente para evitar contratiempos.	X		X		X		
18	Demuestra dominio de los conocimientos correspondientes a su área.	X		X		X		
19	Responde de manera pertinente, las dudas e interrogantes planteadas por los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
20	Participa de las reuniones virtuales organizadas por la Institución Educativa.	X		X		X		
21	Se identifica tanto con los objetivos de la institución.	X		X		X		
22	Asume responsabilidades en favor de la institución.	X		X		X		
23	Cumple con los lineamientos institucionales como el MOF, PEI, PAT, PCI	X		X		X		
24	Considera que la institución educativa es un escenario adecuado para socializar profesionalmente.	X		X		X		
25	Coordina con los colegas buscando mejorar la práctica docente.	X		X		X		
26	Desarrolla con la plana docente espacios de inter- aprendizaje en la Institución Educativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 VALORAL	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias.
27	Promueve la convivencia democrática en el aula.	X		X		X		
28	Valora las peculiaridades de los estudiantes.	X		X		X		
29	Propicia la tolerancia a la diversidad tanto cultural, lingüística, religiosa, etc.	X		X		X		
30	Promueve la convivencia democrática en el aula.	X		X		X		
31	Valora las peculiaridades de los estudiantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr: Vega Vilca Carlos Sixto

DNI:09826463

Especialidad del validador: Doctor en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

12 de junio del 2021

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Carlos Stegall', with a stylized flourish at the end.

Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL SÍNDROME DE BURNOUT

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Las actividades del centro laboral le agotan.	X		X		X		
2	Considera que le dedica muchas horas a su labor.	X		X		X		
3	Experimenta una presión constante de la comunidad educativa para mejorar en el trabajo.	X		X		X		
4	El trabajo le sobrecarga emocionalmente.	X		X		X		
5	Al culminar su trabajo, siente insatisfacción.	X		X		X		
6	Siente ansiedad al iniciar su labor.	X		X		X		
7	Le cuesta levantarse para ir a trabajar.	X		X		X		
8	Se muestra extenuado en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 DESPERSONALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Evita establecer lazos afectivos con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Trata a los estudiantes sin respetar sus necesidades, emociones o intereses.	X		X		X		
11	Es indiferente a lo que sucede en el colegio.	X		X		X		
12	Cuando los estudiantes tienen alguna pregunta suele responder de manera tajante.	X		X		X		
13	Percibe que sus alumnos le miran mal.	X		X		X		

14	Demuestra desinterés por hacer un buen trabajo como docente.	X		X		X		
15	Su relación con los estudiantes es estrictamente académica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	SI	No	Si	No	Si	No	
16	Le resulta difícil resolver los problemas que se presentan en la vida.	X		X		X		
17	Percibe que el trabajo no le ayuda a desarrollarse.	X		X		X		
18	Considera que su trabajo es rutinario.	X		X		X		
19	Percibe que su trabajo no es reconocido por los demás.	X		X		X		
20	Considera que en el trabajo no tiene oportunidad de crecimiento profesional.	X		X		X		
21	Necesita la aprobación de otras personas en el entorno laboral.	X		X		X		
22	Considera que no es valorado como docente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: _____
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Olivera Araya, Rossevelt
Edgar.....DNI:06514466.....

Especialidad del validador: Neuropsicólogo. Especialista en Problemas de Audición, Lenguaje y Aprendizaje.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de junio del 2021



Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL DESEMPEÑO DOCENTE

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1 PERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Considera que las expectativas personales se orientan adecuadamente a la vida profesional.	X		X		X		
2	Reflexiona permanentemente acerca de mejorar la práctica docente.	X		X		X		
3	Resuelve de manera eficaz los asuntos relacionados a la labor docente.	X		X		X		
4	Le estimula conseguir objetivos en la labor como docente	X		X		X		
5	Considera que el rol que desempeña, influye positivamente en los estudiantes.	X		X		X		
6	Le satisface el desempeño que realiza como docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 INTERPERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mantiene una comunicación adecuada con los colegas.	X		X		X		
8	Se relaciona de manera cordial con los colegas docentes.	X		X		X		
9	Mantiene una buena comunicación con los padres de familia que conlleva a participar en el proceso educativo de sus hijos.	X		X		X		
10	En la relación con los estudiantes, mantiene un trato amable con cada uno de ellos.	X		X		X		
11	Se considera una persona asertiva.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 DIDÁCTICA	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
12	Estima que los alumnos entienden lo que explica en las sesiones de clases.	X		X		X		

13	Emplea diferentes estrategias de enseñanza en el diseño e implementación de las sesiones.	X		X		X		
14	Prepara materiales de apoyo para hacer las clases mucho más interactivas.	X		X		X		
15	Considera los estilos de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
16	Programa las sesiones de clases, considerando los intereses de los estudiantes.	X		X		X		
17	Programa las clases anticipadamente para evitar contratiempos.	X		X		X		
18	Demuestra dominio de los conocimientos correspondientes a su área.	X		X		X		
19	Responde de manera pertinente, las dudas e interrogantes planteadas por los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
20	Participa de las reuniones virtuales organizadas por la Institución Educativa.	X		X		X		
21	Se identifica tanto con los objetivos de la institución.	X		X		X		
22	Asume responsabilidades en favor de la institución.	X		X		X		
23	Cumple con los lineamientos institucionales como el MOF, PEI, PAT, PCI	X		X		X		
24	Considera que la institución educativa es un escenario adecuado para socializar profesionalmente.	X		X		X		
25	Coordina con los colegas buscando mejorar la práctica docente.	X		X		X		
26	Desarrolla con la plana docente espacios de inter- aprendizaje en la Institución Educativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 VALORAL	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias.
27	Considera ser un ejemplo para los estudiantes	X		X		X		

28	Imparte justicia al momento de calificar	X		X		X		
29	Promueve la convivencia democrática en el aula.	X		X		X		
30	Valora las peculiaridades de los estudiantes.	X		X		X		
31	Propicia la tolerancia a la diversidad tanto cultural, lingüística, religiosa, etc.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Olivera Araya, Rossevelt

Edgar.....**DNI:06514466**.....

Especialidad del validador: Neuropsicólogo. Especialista en Problemas de Audición, Lenguaje y Aprendizaje.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

21 de junio del 2021



Firma del experto informante

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 AGOTAMIENTO EMOCIONAL							
1	Las actividades del centro laboral le agotan.	X		X		X		
2	Considera que le dedica muchas horas a su labor.	X		X		X		
3	Experimenta una presión constante de la comunidad educativa para mejorar en el trabajo.	X		X		X		
4	El trabajo le sobrecarga emocionalmente.	X		X		X		
5	Al culminar su trabajo, siente insatisfacción.	X		X		X		
6	Siente ansiedad al iniciar su labor.	X		X		X		
7	Le cuesta levantarse para ir a trabajar.	X		X		X		
8	Se muestra extenuado en el trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 DESPERSONALIZACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Evita establecer lazos afectivos con los compañeros de trabajo.	X		X		X		
10	Trata a los estudiantes sin respetar sus necesidades, emociones o intereses.	X		X		X		
11	Es indiferente a lo que sucede en el colegio.	X		X		X		
12	Cuando los estudiantes tienen alguna pregunta suele responder de manera tajante.	X		X		X		
13	Percibe que sus alumnos le miran mal.	X		X		X		
14	Demuestra desinterés por hacer un buen trabajo como docente.	X		X		X		

15	Su relación con los estudiantes es estrictamente académica.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 BAJA REALIZACIÓN PERSONAL	SI	No	Si	No	Si	No	
16	Le resulta difícil resolver los problemas que se presentan en la vida.	X		X		X		
17	Percibe que el trabajo no le ayuda a desarrollarse.	X		X		X		
18	Considera que su trabajo es rutinario.	X		X		X		
19	Percibe que su trabajo no es reconocido por los demás.	X		X		X		
20	Considera que en el trabajo no tiene oportunidad de crecimiento profesional.	X		X		X		
21	Necesita la aprobación de otras personas en el entorno laboral.	X		X		X		
22	Considera que no es valorado como docente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **VARGAS DÁVILA JOSÉ GERARDO**. DNI: 06180977

Especialidad del validador: **PSICÓLOGO EDUCATIVO – ORGANIZACIONAL / DOCENTE DE LA UPG FCA - UNMSM**

19 de junio de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 PERSONAL							
1	Considera que las expectativas personales se orientan adecuadamente a la vida profesional.	X		X		X		
2	Reflexiona permanentemente acerca de mejorar la práctica docente.	X		X		X		
3	Resuelve de manera eficaz los asuntos relacionados a la labor docente.	X		X		X		
4	Le estimula conseguir objetivos en la labor como docente	X		X		X		
5	Considera que el rol que desempeña, influye positivamente en los estudiantes.	X		X		X		
6	Le satisface el desempeño que realiza como docente.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 INTERPERSONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Mantiene una comunicación adecuada con los colegas.	X		X		X		
8	Se relaciona de manera cordial con los colegas docentes.	X		X		X		
9	Mantiene una buena comunicación con los padres de familia que conlleva a participar en el proceso educativo de sus hijos.	X		X		X		
10	En la relación con los estudiantes, mantiene un trato amable con cada uno de ellos.	X		X		X		
11	Se considera una persona asertiva.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 DIDÁCTICA	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
12	Estima que los alumnos entienden lo que explica en las sesiones de clases.	X		X		X		
13	Emplea diferentes estrategias de enseñanza en el diseño e implementación de las sesiones.	X		X		X		

14	Prepara materiales de apoyo para hacer las clases mucho más interactivas.	X		X		X		
15	Considera los estilos de aprendizajes de los estudiantes.	X		X		X		
16	Programa las sesiones de clases, considerando los intereses de los estudiantes.	X		X		X		
17	Programa las clases anticipadamente para evitar contratiempos.	X		X		X		
18	Demuestra dominio de los conocimientos correspondientes a su área.	X		X		X		
19	Responde de manera pertinente, las dudas e interrogantes planteadas por los estudiantes.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 INSTITUCIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
20	Participa de las reuniones virtuales organizadas por la Institución Educativa.	X		X		X		
21	Se identifica tanto con los objetivos de la institución.	X		X		X		
22	Asume responsabilidades en favor de la institución.	X		X		X		
23	Cumple con los lineamientos institucionales como el MOF, PEI, PAT, PCI	X		X		X		
24	Considera que la institución educativa es un escenario adecuado para socializar profesionalmente.	X		X		X		
25	Coordina con los colegas buscando mejorar la práctica docente.	X		X		X		
26	Desarrolla con la plana docente espacios de inter- aprendizaje en la Institución Educativa	X		X		X		
	DIMENSIÓN 5 VALORAL	Si	No	Si	No	Si	No	Sugerencias
27	Promueve la convivencia democrática en el aula.	X		X		X		
28	Valora las peculiaridades de los estudiantes.	X		X		X		
29	Propicia la tolerancia a la diversidad tanto cultural, lingüística, religiosa, etc.	X		X		X		

30	Promueve la convivencia democrática en el aula.	X		X		X		
31	Valora las peculiaridades de los estudiantes.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: **VARGAS DÁVILA JOSÉ GERARDO. DNI: 06180977**

Especialidad del validador: **PSICÓLOGO EDUCATIVO – ORGANIZACIONAL / DOCENTE DE LA UPG FCA - UNMSM**

19 de junio de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante

Anexo 8 Base datos para la variable Síndrome de Burnout

DOCENTES	ÌTEMS																					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
DOCENTE 1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	4	2	1	1
DOCENTE 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
DOCENTE 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 8	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2
DOCENTE 9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 10	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2
DOCENTE 11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 13	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2
DOCENTE 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
DOCENTE 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 17	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2
DOCENTE 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 19	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
DOCENTE 20	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1
DOCENTE 21	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3
DOCENTE 22	3	4	3	4	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	4	2	3	3	3	3	2	2
DOCENTE 23	1	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1
DOCENTE 24	3	4	3	5	3	4	3	2	4	2	3	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4	5
DOCENTE 25	3	4	3	4	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	4	2	3	3	3	3	2	2
DOCENTE 26	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	3
DOCENTE 27	2	4	2	3	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	1	3

[illegible]

DOCENTE 60	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1
DOCENTE 61	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
DOCENTE 63	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2
DOCENTE 64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 66	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 69	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 70	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
DOCENTE 75	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2
DOCENTE 76	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2
DOCENTE 77	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 79	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
DOCENTE 80	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 81	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 82	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	2	1	2
DOCENTE 83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 84	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 88	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 89	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
DOCENTE 90	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4

Base de datos para la variable Desempeño Docente

DOCENTES	ÍTEMS																															
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	
DOCENTE 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
DOCENTE 2	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	
DOCENTE 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
DOCENTE 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
DOCENTE 5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	
DOCENTE 6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
DOCENTE 7	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	
DOCENTE 8	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	
DOCENTE 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
DOCENTE 10	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
DOCENTE 11	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
DOCENTE 12	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	
DOCENTE 13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
DOCENTE 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
DOCENTE 15	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
DOCENTE 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
DOCENTE 17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
DOCENTE 18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
DOCENTE 19	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	
DOCENTE 20	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
DOCENTE 21	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	
DOCENTE 22	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
DOCENTE 23	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
DOCENTE 24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
DOCENTE 25	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	
DOCENTE 26	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	
DOCENTE 27	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
DOCENTE 28	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	

DOCENTE 29	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	
DOCENTE 30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
DOCENTE 31	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
DOCENTE 32	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
DOCENTE 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
DOCENTE 34	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
DOCENTE 35	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4
DOCENTE 36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
DOCENTE 37	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
DOCENTE 38	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
DOCENTE 39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
DOCENTE 40	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
DOCENTE 41	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4
DOCENTE 42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3
DOCENTE 43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
DOCENTE 44	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
DOCENTE 45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
DOCENTE 46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 47	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4
DOCENTE 48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 49	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2
DOCENTE 50	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 51	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
DOCENTE 52	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
DOCENTE 53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 54	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
DOCENTE 56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
DOCENTE 58	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3
DOCENTE 59	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
DOCENTE 60	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4

DOCENTE 61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
DOCENTE 62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
DOCENTE 63	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
DOCENTE 64	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
DOCENTE 65	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5
DOCENTE 66	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
DOCENTE 67	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
DOCENTE 68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4
DOCENTE 69	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
DOCENTE 70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
DOCENTE 71	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
DOCENTE 72	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4
DOCENTE 73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
DOCENTE 74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
DOCENTE 75	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5
DOCENTE 76	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
DOCENTE 77	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4
DOCENTE 78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
DOCENTE 79	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
DOCENTE 80	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
DOCENTE 81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
DOCENTE 82	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
DOCENTE 83	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4
DOCENTE 84	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3
DOCENTE 85	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
DOCENTE 86	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
DOCENTE 87	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
DOCENTE 88	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5
DOCENTE 89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
DOCENTE 90	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2

Anexo 9 Rango de valores del coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 12

Interpretación de coeficiente de correlación de Spearman

Rango de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Elaborado por Martínez y Campos. Rev.mex.ing. (2015)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA VILCA CARLOS SIXTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL SECUNDARIO DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA, SAN MARTIN DE PORRES, 2021", cuyo autor es URTEAGA VILLANUEVA MARCOS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Agosto del 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA VILCA CARLOS SIXTO DNI: 09826463 ORCID 0000-0002-2755-8819	Firmado digitalmente por: CVEGACS el 09-08-2021 01:08:14

Código documento Trilce: TRI - 0178390